



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE DIREITO

RAÍSSA PINTO PEDROZA

**O SINDICATO E A NECESSIDADE DE RESSIGNIFICAÇÃO DE SEU PAPEL NO
ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO: A IMPORTÂNCIA DAS REDES SOCIAIS**

**Brasília
2016**

RAÍSSA PINTO PEDROZA

**O SINDICATO E A NECESSIDADE DE RESSIGNIFICAÇÃO DE SEU PAPEL NO
ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO: A IMPORTÂNCIA DAS REDES SOCIAIS**

Monografia apresentada como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito pela
Universidade de Brasília – UNB.

Orientadora: Professora Doutora Érica Fernandes
Teixeira.

**Brasília
2016**

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

RAÍSSA PINTO PEDROZA

**O SINDICATO E A NECESSIDADE DE RESSIGNIFICAÇÃO DE SEU PAPEL NO
ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO: A IMPORTÂNCIA DAS REDES SOCIAIS**

Monografia apresentada como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito pela
Universidade de Brasília – UNB.

Orientadora: Professora Doutora Érica Fernandes
Teixeira.

Aprovada em ____ de _____ de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Érica Fernandes Teixeira
(Orientadora)

Professora Doutora Daniela Marques de Moraes

Mestrando Bruno Franco Candido Medeiros

Professora Doutora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias
(Suplente)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família pelo incondicional apoio e por sempre acreditarem no meu potencial. Agradeço, em especial, a minha vó Daisy e a minha mãe Lília que me ensinaram, desde pequena, a importância de uma boa formação.

Aos meus amigos que me acompanharam durante esses cinco anos, especialmente aos amigos com os quais dividi todas as minhas manhãs na UNB.

A todos os professores que tive durante a graduação e que muito contribuíram para a minha formação, tanto pessoal quanto profissional.

À Professora Érica que me apresentou a esse tema fascinante e que me orientou com muita sabedoria, dedicação, paciência e doçura.

À Máira Neiva Gomes que, através da Professora Érica, me auxiliou com a indicação de bibliografias e me inspirou com seus brilhantes artigos. Ressalto que, os estudos realizados pela Professora Máira na elaboração de sua tese de doutorado, bem como suas publicações feitas em parceria com a Professora Érica foram fundamentais para o resultado desse trabalho.

Aos membros da banca pela atenção dispendida na leitura e correção dessa monografia e pela participação nesta banca.

À Universidade de Brasília pelos cinco maravilhosos e engrandecedores anos que nela passei.

RESUMO

O presente estudo busca analisar alguns dos fatores que dificultam o progresso do espírito coletivo obreiro e, dessa forma, enfraquecem os sindicatos, bem como analisar de que modo a utilização das novas tecnologias, principalmente das redes sociais, pode mitigar os efeitos desse enfraquecimento. Assim, faz-se uma breve análise histórica do sindicalismo no Brasil, uma concisa exposição de conceitos que são essenciais ao entendimento do instituto do sindicato, bem como um apontamento de fatores que impedem a efetiva atuação sindical. Por fim é analisada a possível utilização das redes sociais como ferramenta de reinvenção e fortalecimento dos sindicatos, a partir do estudo do papel das redes sociais na mobilização da sociedade e na construção de uma consciência coletiva.

Palavras-chave: Sindicatos. reestruturação produtiva. reinvenção. inovações tecnológicas. redes sociais. consciência coletiva.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 O SINDICALISMO BRASILEIRO	9
2.1 Breve retrospectiva histórica do sindicalismo brasileiro	9
2.2 Aspectos gerais.....	14
2.2.1 <i>Conceitos relevantes.....</i>	<i>14</i>
2.2.2 <i>Estrutura e organização</i>	<i>15</i>
2.2.3 <i>Prerrogativas e garantias.....</i>	<i>17</i>
2.3 A importância da atuação dos sindicatos obreiros.....	20
3 BARREIRAS À ATUAÇÃO SINDICAL NA ATUALIDADE.....	25
3.1 Reestruturação produtiva: do sistema taylorista-fordista ao toyotismo	25
3.1.1 <i>Reestruturação produtiva no Brasil</i>	<i>29</i>
3.2 Informalização excessiva.....	30
3.3 Terceirização.....	32
3.4 Unicidade sindical.....	35
3.5 Perspectivas para o futuro da atuação sindical: a necessidade de reinvenção	37
4 A TECNOLOGIA A FAVOR DO SINDICALISMO.....	39
4.1 A força das redes sociais como ferramentas de mobilização social	40
4.2 A interação virtual como instrumento de fortalecimento dos sindicatos	45
5 CONCLUSÃO.....	52
REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

Os sindicatos são institutos extremamente relevantes para a sociedade, pois, a partir do momento que constituem uma coletividade, os trabalhadores ganham a força necessária para reagir contra os abusos do empregador, reivindicar seus interesses, negociar melhores condições de trabalho e ascender socialmente.

Apesar de sua essencialidade na conquista e na garantia de direitos trabalhistas, as entidades representativas sindicais enfrentam, atualmente, uma série de barreiras que, por inibirem o desenvolvimento de uma consciência coletiva, impedem a sua efetiva atuação.

Tais barreiras, muitas vezes, são consequências das transformações sofridas a partir do fenômeno da modernização da produção típico da sociedade capitalista globalizada e tecnológica.

Entretanto, os avanços tecnológicos não possuem somente efeitos negativos para os sindicatos. Dependendo da maneira de como é inserida no universo trabalhista, a tecnologia pode auxiliar a adequação dos sindicatos ao modelo social contemporâneo.

Logo, o objetivo desse estudo é analisar alguns dos fatores que dificultam o progresso do espírito coletivo obreiro e, dessa forma, enfraquecem os sindicatos, bem como analisar de que modo a utilização das novas tecnologias, principalmente das redes sociais, pode mitigar os efeitos desse enfraquecimento.

Assim, a fim de possibilitar a análise das questões propostas, será necessária, primeiramente, uma breve retrospectiva histórica acerca do sindicalismo no Brasil, bem como alguns apontamentos sobre elementos essenciais do sindicato, como seu conceito, suas formas de estrutura e organização, suas prerrogativas e as garantias legais que possibilitam sua plena atuação. A exposição de tais considerações iniciais tem como objetivo contextualizar o instituto do sindicato e demonstrar a sua importância como ator social.

Posteriormente, serão estudados alguns dos obstáculos enfrentados pelos sindicatos no desempenho de sua função principal: a defesa dos interesses de seus representados. Dentre os obstáculos selecionados para análise estão a reestruturação produtiva, que será analisada tanto sob uma perspectiva geral quanto sob o enfoque nacional; a busca excessiva pelo mercado informal de trabalho, a expansão do fenômeno da terceirização e, finalmente, a unicidade sindical prevista na Constituição de 1988.

Por fim, diante do arcabouço teórico desenvolvido, será analisada a possível utilização

das redes sociais como ferramenta de reinvenção e fortalecimento dos sindicatos. Tal análise será feita a partir do estudo do papel das redes sociais na mobilização da sociedade e na construção de uma consciência coletiva.

Neste estudo utiliza-se a metodologia de pesquisa bibliográfica, a partir da análise teórica e conceitual do tema, bem como da consulta aos textos legais relacionados à atividade sindical no Brasil.

2 O SINDICALISMO BRASILEIRO

2.1 Breve retrospectiva histórica do sindicalismo no Brasil

O final do século XIX foi palco do surgimento das primeiras associações de trabalhadores, ainda sem caráter sindical (DELGADO, 2016). Como exemplos dessas associações podem ser citadas a Liga Operária de 1870 e a União Operária de 1880 que tinham o objetivo de “congregar e defender os trabalhadores” (RUSSOMANO, 2000, p. 30).

Entre os séculos XVII e XVIII se tem registro da existência de corporações de ofício no Brasil. Essas corporações eram agrupamentos de trabalhadores com profissões similares e tinham “caráter administrativo e religioso” (NASCIMENTO, 1991, p. 51). Ressalta-se que tais embrionários agrupamentos brasileiros não podem ser confundidos com as complexas corporações de ofício presentes na Europa durante a Idade Média¹.

Com o advento da Constituição de 1824, que sofreu influência do Liberalismo europeu², foram abolidas as corporações de ofício e foi prestigiada a liberdade de trabalho.

Já a Lei Maior de 1891 consagrou a liberdade de associação e reunião sem armas e sem intervenção policial³. A liberdade de associação e reunião presente no referido diploma normativo é princípio fundamental para o desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho.

Para Delgado, a análise do Direito do Trabalho no Brasil, em seus aspectos individual e coletivo, tem como marco inicial a abolição da escravidão, pois, para o referido autor:

Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravidão (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil. (DELGADO, 2016, p. 110)

Assim, Delgado denomina a primeira fase histórica do Direito do Trabalho no Brasil, que compreende o período entre 1888 e 1930, de fase das “Manifestações Incipientes ou Esparsas” (DELGADO, 2016, p. 111), eis que assim eram caracterizadas as normas trabalhistas existentes.

¹ Alice Monteiro de Barros afirma que as corporações de ofício medievais tinham como finalidade o monopólio da profissão, a defesa do mercado contra estrangeiros e o impedimento da livre concorrência. (BARROS, 2016)

² Amauri Mascaro Nascimento afirma que as corporações de ofício eram consideradas “organismos limitativos da liberdade individual” pelos liberais. (NASCIMENTO, 1991, p. 51)

³ Art. 72, §8º, da Constituição de 1891.

Durante essa fase, as relações de emprego mais significativas eram as decorrentes da atividade rural e, na área urbana, da prestação de serviços, uma vez que a industrialização ainda encontrava-se em processo de lento desenvolvimento.

Assim, no Brasil, diferentemente do que ocorreu na Europa, as primeiras legislações acerca do sindicalismo tiveram como alvo os trabalhadores rurais e não os urbanos. Este fenômeno se deu graças ao predomínio da atividade agrícola sobre a atividade industrial no país. (BARROS, 2016)

A atuação sindical anterior ao ano de 1930 – durante a fase de “Manifestações Incipientes” – pode ser considerada de pouca expressão, porém, alguns instrumentos normativos editados neste período foram importantes para o desenvolvimento do sindicalismo no Brasil (DELGADO, 2016).

O Decreto nº 1.162 de 1890 é importante exemplo de norma que influenciou o surgimento do movimento sindical brasileiro, uma vez que alterou a redação dos dispositivos do antigo “Código Criminal” que criminalizavam a conduta da greve e tipificou como delito apenas as condutas grevistas que incluíssem ameaça, constrangimento ou violência.

Importantes também os Decretos 979 de 1903 e 1.637 de 1907 que autorizaram a criação de sindicatos para a defesa dos interesses de profissionais rurais e urbanos, respectivamente.

No ano de 1930, tem início a fase histórica que Delgado denomina de “Institucionalização do Direito do Trabalho” (DELGADO, 2016, p. 114) e Nascimento denomina de “Fase Intervencionista” (NASCIMENTO, 1991, p. 60).

A referida fase é caracterizada pelas profundas transformações no Direito do Trabalho, sobretudo em seu âmbito coletivo, sofridas durante o governo de Getúlio Vargas e que se perpetuaram, em sua maioria, até a proclamação da Constituição 1988.

A Era Vargas foi marcada pela forte intervenção do Estado na seara trabalhista. Este período destacou-se pela instituição de um “modelo sindical oficial corporativista” e pela consequente “inviabilidade de coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicato oficial”. (DELGADO, 2016, p. 1504)

Durante o governo de Getúlio Vargas foi produzida “legislação profissional minuciosa” (DELGADO, 2016, p. 1505) que garantia uma série de direitos aos trabalhadores,

mas que também coibia o surgimento de “lideranças e organizações autonomistas ou adversas obreiras” (DELGADO, 2016, p. 1506).

Em 1931 foi promulgado o Decreto nº 19.770 que ficou conhecido como a primeira lei sindical brasileira. Na análise de Barros, o referido decreto consagrou os princípios da unicidade, neutralidade e nacionalidade sindicais:

Esse decreto consagrou, no art. 9º, a unicidade sindical; no art. 1º, alínea f, a neutralidade sindical proibindo os sindicatos de se preocuparem com ideologias políticas ou religiosas, devendo restringir-se à defesa dos interesses profissionais. Finalmente, o mesmo decreto, no art. 12, estabelecia que os sindicatos não poderiam unir-se a entidades internacionais sem a autorização do governo. (BARROS, 2016, p. 794)

A Carta democrática de 1934, promulgada durante o Governo Constitucional, rompeu com a estrutura sindical preexistente ao prever a pluralidade e a autonomia dos sindicatos. Entretanto, a Constituição de 1937 revoga o texto de 1934 ao retomar o modelo de sindicato único e subordinado ao Ministério do Trabalho. Além disso, a Carta Magna de 1937 declara que a greve e o *lock-out*⁴ são recursos anti-sociais nocivos ao trabalho.

Em 1943 foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que representa, mesmo passados mais de setenta anos de sua publicação, o principal diploma legal trabalhista brasileiro no âmbito infraconstitucional.

A CLT representou para o Direito Coletivo do Trabalho uma compilação da legislação já existente à época (NASCIMENTO, 1991). Tanto a CLT quanto a Constituição de 1946 mantiveram a estrutura sindical consagrada pela Constituição de 1937, tendo promovido poucas alterações, como por exemplo o reconhecimento do direito de greve ao trabalhadores.

Os anos seguintes foram marcados pela pouca evolução legislativa no Direito do Trabalho brasileiro e pelo surgimento de centrais sindicais que estavam à margem do ordenamento legal e que, portanto, não possuíam personalidade jurídica sindical, são elas a Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central Geral dos Trabalhadores (CGT) e a União Sindical Independente (USI). (NASCIMENTO, 1991).

Com a promulgação da Constituição Federativa de 1988 (CF/88), o Direito do Trabalho brasileiro sofreu expressivas mudanças, tanto na proteção de direitos individuais

⁴ O art. 17 da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve) define *lock-out* como a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados. O referido artigo também veda a prática do *lock-out*.

trabalhistas quanto em relação à estrutura sindical. Tem início a fase denominada de “Transição democrática do Direito do Trabalho Brasileiro”. (DELGADO, 2016, p. 118)

A Lei Maior significou uma mudança de paradigma no Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que vedou a intervenção estatal nos sindicatos rompendo o sistema de subordinação vigente até então.

O texto constitucional, em seu art. 5º, XVII⁵ e XX⁶, consagrou o princípio da liberdade de associação e em seu art. 8º, *caput* e inciso V⁷, reforçou tal princípio ao prever expressamente a liberdade de associação sindical e a não obrigação de filiar-se ou manter-se filiado.

Além disso, o princípio da autonomia sindical foi privilegiado pelo art. 8º, I⁸, que vedou a interferência estatal na organização sindical, contrariando o modelo intervencionista anterior, e afirmou a desnecessidade de autorização para a criação de sindicato, exigindo apenas o registro no órgão competente para fins cadastrais.

Gerou-se discussão sobre qual seria o órgão competente para a realização do registro dos sindicatos e sobre se esse registro teria o objetivo de subordinar a atuação sindical ao Estado. Entretanto, a matéria foi pacificada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) que editou a Súmula nº 677⁹ afirmando que o órgão responsável é o Ministério do Trabalho e que o objetivo do registro é zelar pelo princípio da unicidade sindical.

Já o princípio da unicidade sindical está previsto no art. 8º, II¹⁰, cujo texto veda a criação de mais de uma entidade sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial que tem como limite mínimo a área de um Município. Muitos defendem a incompatibilidade do princípio da unicidade com o

⁵ Art. 5º, XVII, da CF/88: “XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”;

⁶ Art. 5º, XX, da CF/88: “XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”;

⁷ Art. 8º, V, da CF/88: “V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”;

⁸ Art. 8º, I, da CF/88: “I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”;

⁹ Súmula nº 677 do STF: “Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

¹⁰ Art. 8º, II, da CF/88: “II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

princípio da liberdade sindical¹¹, tema que será abordado no segundo capítulo do presente trabalho.

A Constituição de 1988 ainda acentua a importância do sindicato ao prever a atuação desse como defensor dos interesses coletivos ou individuais da categoria à qual é vinculado, inclusive em questões judiciais ou administrativas¹² e a obrigatoriedade de sua participação nas negociações coletivas de trabalho¹³.

O texto constitucional, a fim de garantir a efetiva atuação dos sindicatos, reproduziu a norma presente no art. 543, §3º, da CLT que trata da estabilidade conferida aos dirigentes sindicais a partir do registro de sua candidatura¹⁴. Ressalta-se que a estabilidade será perdida caso haja o cometimento de falta grave pelo sindicalizado, desde que essa tenha sido apurada por meio de inquérito judicial¹⁵.

Além disso, o art. 9º da CF/88 assegura o direito de greve e, através do art. 37, VI, o estende aos servidores públicos civis¹⁶. A garantia do direito de greve é uma importante conquista dos trabalhadores, pois consiste em fundamental instrumento de negociação na busca por melhores condições laborais.

Apesar de ter trazido inúmeros avanços para o âmbito do sindicalismo brasileiro, a Constituição de 1988 ainda manteve resquícios do modelo corporativista vigente até sua promulgação. Como exemplos pode-se citar a manutenção do princípio da unicidade sindical¹⁷ e a contribuição sindical obrigatória¹⁸, que equivale a um dia de serviço por ano e deve ser paga por todos os trabalhadores, mesmo os não sindicalizados.

Nascimento afirma a importância do diploma constitucional de 1988, mas acrescenta:

Reconheça-se, no entanto, que o sistema de organização sindical que acolheu é contraditório; tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo que define

¹¹ A liberdade sindical está prevista no caput do art. 8º da CF/88: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte”;

¹² Art. 8º, III, da CF/88.

¹³ Art. 8º, VI, da CF/88.

¹⁴ Art. 8º, VIII, da CF/88: “VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

¹⁵ Entendimento previsto na Súmula nº 197 do STF e na Súmula nº 379 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

¹⁶ Antes da promulgação da CF/88, a greve era vedada aos servidores públicos. A vedação ainda permanece em relação aos militares (art. 142, § 3º, IV da CF/88)

¹⁷ Art. 8º, II, da CF/88.

¹⁸ Art. 8º, IV, da CF/88 e arts. 578 e segs. da CLT.

rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais. (NASCIMENTO, 1991, p. 76).

Assim, o cenário atual do sindicalismo brasileiro é marcado pela convivência simultânea de normas de caráter moderno e retrógrado, ficando a cargo dos aplicadores do direito e dos juristas determinar os casos em que essa convivência é possível e os casos em que uma norma deve prevalecer sobre a outra.

Após essa breve retrospectiva histórica, passemos ao exame de aspectos gerais dos sindicatos brasileiros. Tais aspectos são necessários para o entendimento da estrutura e funcionamento dessas entidades representativas.

2.2 Aspectos gerais do sindicalismo brasileiro

2.2.1 Conceitos relevantes

Inicialmente, é imprescindível apresentar as definições de termos que são fundamentais para a compreensão do presente trabalho: Direito Coletivo do Trabalho (ou Direito Sindical) e sindicato.

Delgado define Direito Coletivo do Trabalho como:

Complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais. (DELGADO, 2016, p. 1427 e 1428)

Já Nascimento opta por utilizar a nomenclatura Direito Sindical por considerar que, apesar do sindicato não figurar em todas as relações coletivas de trabalho, ele está presente em sua maioria e representa instituto central desse ramo trabalhista. (NASCIMENTO, 2015)

Ao definir Direito Sindical, o referido autor afirma que: “É o ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical.” (NASCIMENTO, 2015, p. 22)

Já Russomano afirma que: “O Direito Coletivo do Trabalho é a parte do Direito do Trabalho que estuda as organizações sindicais, a negociação coletiva e os conflitos coletivos.” (RUSSOMANO, 2000, p. 48)

Nota-se que a definição de Russomano enfatiza não só as entidades representativas, mas também outros institutos fundamentais do Direito Coletivo do Trabalho, quais sejam as negociações e os conflitos coletivos.

Como visto, os sindicatos representam o cerne do âmbito coletivo do Direito do Trabalho. Assim, faz-se mister a exposição de seu conceito.

Barros adota a definição legal de sindicato: “associação profissional devidamente reconhecida pelo Estado como representante legal de categoria”. (BARROS, 2016, p. 803)

Por sua vez, Delgado apresenta duas definições distintas para o instituto dos sindicatos. Em sua primeira definição, leva em consideração apenas os sindicatos obreiros, por serem o que possuem maior relevância e atuação no Direito Coletivo do Trabalho:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. (DELGADO, 2016, p. 1469)

Já o segundo conceito engloba também as entidades representativas dos empregadores, bem como de trabalhadores que não constituem relação de emprego: “sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, ‘*lato sensu*’, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos”. (DELGADO, 2016, p. 1470)

Coerentes as definições de Delgado ao tratar de sindicatos, eis que revelam a importância e a essencialidade do ser coletivo.

Ultrapassados os conceitos, passemos ao estudo da estrutura e organização dos sindicatos.

2.2.2 Estrutura e organização

No Brasil é possível a associação em sindicatos para defesa dos interesses tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores. No presente trabalho, será analisada a atuação dos sindicatos representantes dos empregados, porém, neste primeiro momento, serão feitas observações pertinentes tanto aos sindicatos de empregados quanto de empregadores.

Existem dois critérios de agregação possíveis para sindicatos de empregados no Brasil. O primeiro é o critério de agregação por ofício ou profissão, que corresponde aos chamados

sindicatos de categorias diferenciadas¹⁹ ou sindicatos horizontais. São exemplos os sindicatos dos músicos profissionais e dos jornalistas. (DELGADO, 2016)

Já o segundo critério de agregação leva em conta a categoria profissional²⁰ na qual se insere o trabalhador. (DELGADO, 2016)

Arouca afirma que “a categoria profissional constitui o conjunto de empregados que se ativam numa mesma atividade econômica ou em atividades assemelhadas, unidos por força do trabalho em comum”. (AROUCA, 2009, p. 102)

Em relação aos sindicatos de empregadores, o critério de agregação aplicado é o de categoria econômica, definido no art. 511, §1º, da CLT²¹.

Stürmer critica este enquadramento sindical por categoria idêntica, similar ou conexa, sob o fundamento de que, como consequência dele, “um trabalhador ou um empregador que exercem determinada atividade (por exemplo, ramo metalúrgico), não podem ser representados por outro sindicato que, por ventura, lhes seja mais representativo”. (STÜRMER, 2010 p. 7 e 8)

Os sindicatos, independentemente do critério de agregação adotado, podem se reunir a fim de se organizarem em entidades sindicais de grau superior: federações ou confederações. Essa estrutura caracterizada por entidades com diferentes graus compõe o sistema confederativo adotado pela Constituição de 1988²².

As federações²³ são formadas por no mínimo cinco sindicatos e, geralmente, atuam em âmbito estadual, enquanto que as confederações²⁴ englobam o mínimo de três federações e, em sua maioria, atuam em âmbito nacional.

¹⁹ Art. 511 § 3º, da CLT: “§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.

²⁰ Art. 511, §2º, da CLT: “§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”.

²¹ Art. 511, §1º, da CLT: “§1 A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica”.

²² Art. 8º, IV, da CF/88.

²³ Art. 534, *caput*, da CLT: “Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação”.

²⁴ Art. 535, *caput*, da CLT: “Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República”.

As centrais sindicais, entidades de representação geral dos trabalhadores constituídas em âmbito nacional²⁵, não integram a estrutura sindical brasileira, apesar de formalmente reconhecidas pela Lei nº 11.648/08.

As centrais sindicais são exemplos da consagração dos princípios da liberdade associativa, bem como da autonomia sindical, uma vez que não se prendem aos limites da unicidade sindical e representam a união espontânea entre sindicatos de diversas categorias. (TEIXEIRA; GUERRA, 2013)

Outro importante elemento da estrutura sindical é a definição de uma base territorial que corresponde à “área geográfica que tem a organização sindical” (AROUCA, 2009, p. 114). De acordo com o art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988, a base territorial sindical tem extensão mínima equivalente à área de um município.

Ressalta-se também a importância do entendimento da organização interna dos sindicatos. Tal entendimento requer a análise do estatuto de cada entidade, porém, a CLT traz algumas regras gerais sobre o assunto, que foram recepcionadas pela Constituição de 1988. É o caso do art. 522 que prevê a existência de três órgãos no sindicato - Diretoria, Conselho Fiscal e Assembleia Geral - e limita a sete o número de dirigentes.

Autores como Arouca (2009) e Delgado (2016) criticam a recepção do art. 522 da CLT sob o fundamento de que este violaria o princípio da autonomia sindical (art. 8º, I, da CF/88) e limitaria a efetividade da garantia de estabilidade dos dirigentes sindicais. Entretanto, a matéria está pacificada no Supremo Tribunal Federal e no Tribunal Superior do Trabalho²⁶.

Destaca-se, ainda, a importância de se examinar as prerrogativas que as entidades sindicais, por serem reconhecidas como tal, possuem, bem como as garantias legais e constitucionais que possibilitam o efetivo exercício de tais prerrogativas.

2.2.3 Prerrogativas e garantias

As entidades sindicais possuem uma série de prerrogativas no exercício de suas funções. A mais importante prerrogativa sindical é a possibilidade de representar, tanto

²⁵ Definição presente no art. 1º da Lei nº 11.648/08.

²⁶ Súmula nº 369, II, do TST: “II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes”.

administrativamente quanto judicialmente, os interesses gerais da categoria a qual é vinculado ou os interesses individuais de seus associados²⁷.

Delgado afirma que a representação sindical ocorre em diferentes âmbitos. Há a representação privada, na qual o sindicato modera o diálogo entre empregadores e empregados, a representação administrativa, que consiste nas relações entre sindicato e Estado, a representação pública, na qual o sindicato se relaciona com a sociedade civil e, finalmente, a representação judicial, através da qual o sindicato atua como substituto processual ou como mandatário. (DELGADO, 2016)

Os sindicatos também possuem a prerrogativa de celebrar contratos coletivos de trabalho²⁸ compostos de normas aplicáveis à toda a categoria representada pelo sindicato acordante. Os acordos coletivos são importante forma de negociação entre sindicatos e empregadores e fonte de várias melhorias das condições laborais.

Outras prerrogativas sindicais são a possibilidade de eleger ou designar os representantes da respectiva categoria²⁹ ou profissão liberal e colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam a elas³⁰.

Por fim, as entidades sindicais possuem a prerrogativa de impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais, bem como das profissões liberais representadas³¹.

Como consequência da prerrogativa supramencionada, a receita sindical, atualmente, é composta pela contribuição sindical obrigatória³² imposta a todos os trabalhadores, bem como pela contribuição confederativa³³, pela contribuição assistencial prevista em norma coletiva³⁴ e pela mensalidade sindical, todas, de acordo com a jurisprudência majoritária³⁵, impostas somente aos sindicalizados.

A manutenção da contribuição sindical obrigatória pela Constituição de 1988 é alvo de críticas sob o fundamento de que fere os princípios da liberdade e autonomia sindicais.

²⁷ Art. 513, “a”, da CLT e art. 8º, III da CF/88.

²⁸ Art. 513, “b”, da CLT e art. 8º, VI da CF/88.

²⁹ Art. 513, “c”, da CLT.

³⁰ Art. 513, “d”, da CLT.

³¹ Art. 513, “e”, da CLT.

³² Art. 578 e segs. da CLT

³³ Art. 8º, IV, da CF/88.

³⁴ Art. 513, “e”, da CLT.

³⁵ Acerca da contribuição confederativa destaca-se o Precedente Normativo 119 do TST e a Súmula 666 do STF. Acerca da contribuição assistencial destaca-se o Precedente Normativo 119 do TST e a Orientação Jurisprudencial nº 17 da Seção de Dissídios Coletivos do TST.

Martinez afirma que a contribuição sindical obrigatória é uma violação tanto à liberdade sindical individual negativa, pois obriga o trabalhador a contribuir com o sindicato mesmo que esse não represente seus interesses, quanto à liberdade sindical coletiva positiva, eis que elementos essenciais à contribuição sindical obrigatória (base de cálculo, alíquota e forma de recolhimento) são previstos em lei e não nos estatutos das respectivas entidades sindicais beneficiadas pela contribuição. (MARTINEZ, 2014)

Já Barros vai além e critica, não só a manutenção da contribuição sindical obrigatória, mas também a criação da contribuição confederativa:

A Constituição da República de 1988 preservou a contribuição sindical, perdendo a oportunidade de banir da organização sindical brasileira um dos traços mais expressivos do regime corporativista. [...] E, se não bastasse, no inciso IV do art. 8º, a mesma Constituição introduziu outra contribuição, a ser fixada pela assembleia-geral, destinada a custear o sistema confederativo. (BARROS, 2016, p. 808).

Uma vez analisadas as prerrogativas sindicais, deve-se proceder ao estudo das garantias previstas no ordenamento jurídico brasileiro, que visam possibilitar o efetivo exercício de tais prerrogativas.

A estabilidade sindical prevista no art. 8º, VIII, da CF, bem como no art. 543, § 3º, da CLT é um exemplo de garantia, uma vez que veda a dispensa dos concorrentes a cargo de direção ou representação sindical a partir do registro de suas candidaturas e, para os que forem eleitos e seus respectivos suplentes, a dispensa é vedada até um ano após o final do mandato³⁶. A referida estabilidade poderá ser revogada caso o dirigente sindical cometa falta grave apurada por meio de inquérito judicial³⁷.

Outro exemplo de garantia dada ao dirigente sindical, para que ele exerça sua função de forma plena, é a inamovibilidade. De acordo com o art. 543 da CLT, o empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional não poderá ser impedido do exercício de suas funções e nem transferido para outra localidade com o objetivo de

³⁶ A Súmula nº 369 do TST disciplina o instituto da estabilidade dos dirigentes sindicais: “I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho; II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes; III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente; IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade; V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho”.

³⁷ Entendimento previsto na Súmula nº 197 do STF e na Súmula nº 379 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

dificultar o exercício de suas atribuições sindicais.

Após o exame dos principais aspectos relacionados aos sindicatos, faz-se mister ressaltar a importância desse ser coletivo para o Direito do Trabalho. É importante ressaltar que, a partir desse momento, o termo sindicato será utilizado para fazer referência aos sindicatos representantes apenas dos empregados.

2.3 A importância da atuação dos sindicatos obreiros

O empregador é um ser coletivo por natureza, uma vez que seus atos e decisões afetam inúmeras pessoas, enquanto que o empregado é um ser individual cujas decisões repercutem apenas na relação bilateral de emprego. (DELGADO, 2016)

Pelo fato do empregado ser um ser individual, ele estará sempre em situação de hipossuficiência em relação ao empregador. A fim de igualar, ou ao menos diminuir, tal desigualdade, os trabalhadores se agrupam tornando-se um ser coletivo: o sindicato.

De acordo com Delgado (2016, p. 1428), “passando a agir por meio de entidades associativas, grupais, os empregados ganham caráter de ser coletivo, podendo se contrapor com maior força e eficiência político-profissionais ao ser coletivo empresarial”.

Assim, uma vez que os trabalhadores assumem sua forma coletiva, ou seja, se organizam em entidades sindicais, adquirem força para desempenhar várias funções imprescindíveis à conquista e proteção de seus direitos laborais. Nascimento afirma que tais funções podem ser divididas em: função negocial, assistencial, política e econômica. (NASCIMENTO, 1991)

A função negocial é aquela na qual o sindicato atua na celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho³⁸. A negociação coletiva é uma forma de democratizar a produção normativa trabalhista e de suprir as lacunas legislativas deixadas pelo Estado.

³⁸ O art. 611 da CLT trata das convenções e acordos coletivos de trabalho: “Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações”.

Para Nascimento (1991, p. 201), “sem o advento do sindicalismo, impossível seria a institucionalização do processo negocial coletivo, pois a organização sindical foi e continua sendo o âmbito no qual se desenvolvem esses entendimentos”.

O supracitado argumento acerca do papel central dos sindicatos no âmbito das negociações coletivas é corroborado pelo art. 8º, VI, da Constituição de 1988: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”.

Ressalta-se que, uma vez frustradas as tentativas de negociação com os empregadores, os sindicatos possuem outros meios de garantir que os direitos dos trabalhadores sejam garantidos, são exemplos a greve e o dissídio coletivo.

O art. 2º da Lei nº 7.783/89 traz o conceito de greve: “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”. Observa-se que a greve é um ato coletivo que deve ser organizado e executado por um grupo de trabalhadores, tal organização geralmente fica a cargo dos sindicatos.

Ao tratar da greve, Henrique afirma que:

Ela representa, ao fim e ao cabo, um direito instrumental no sentido de servir para a tentativa de conquista de novos direitos pela classe trabalhadora, ou mesmo para a manutenção do que, a duras penas, fora conquistado. (HENRIQUE, 2009, p. 32)

Assim, ao longo da história do sindicalismo brasileiro as greves dos trabalhadores acarretaram o atendimento de inúmeras reivindicações como aumento de salário, redução da jornada de trabalho e melhorias nas condições laborativas, sempre com a participação ativa dos sindicatos.

Já em relação aos dissídios coletivos, os sindicatos e, na ausência deles, as federações e confederações³⁹ possuem legitimidade para instaurá-los perante a Justiça do Trabalho⁴⁰.

Dissídio coletivo é “ação especial, através da qual as partes em conflito submetem suas posições diante dos interesses resistidos à solução jurisdicional a cargo da Justiça do Trabalho”. (AROUCA, 2009, p. 377)

³⁹ Art. 857, parágrafo único, da CLT: “Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação”.

⁴⁰ Art. 114, § 2º, da CF/88: “§ 2º: Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Ao solucionar dissídios coletivos são proferidas sentenças normativas que contêm regras gerais e abstratas acerca das condições laborais. A possibilidade de publicar sentenças com força de norma é reflexo do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Caso a sentença normativa disponha sobre novas condições de trabalho e somente uma fração dos empregados da empresa figure como parte no dissídio coletivo, as condições de trabalho criadas poderão ser estendidas aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes⁴¹.

Além disso, a decisão sobre novas condições de trabalho também poderá ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional desde que sejam cumpridos os requisitos de solicitação presentes no art. 869 da CLT⁴².

Outra importante forma de atuação do sindicato diz respeito a sua função assistencial. A função assistencial do sindicato “consiste na prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria” (DELGADO, 2016, p. 1486).

A Consolidação das Leis do Trabalho traz vários exemplos de serviços a serem prestados pelos sindicatos como assistência judiciária (art. 514, “b”), assistência médica (art. 592, II, “b”), assistência educacional (art. 592, II, “n” e “o”), entre outros.

Além das funções negocial e assistencial, alguns autores defendem que os sindicatos devem ter função política e econômica. Entretanto, a CLT, em seu art. 564⁴³, veda o exercício de atividade econômica pelas entidades sindicais, e, em seu art. 521, “d”⁴⁴, proíbe a atuação política das mesmas.

Para Delgado, os referidos artigos não foram recepcionados pela Constituição de 1988, uma vez que uma lei infraconstitucional como a CLT não pode violar os princípios constitucionais da autonomia sindical e da liberdade de associação (DELGADO, 2016).

⁴¹ Art. 868 da CLT.

⁴² Art. 869 da CLT: “Art. 869 - A decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal: a) por solicitação de 1 (um) ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes; b) por solicitação de 1 (um) ou mais sindicatos de empregados; c) ex officio, pelo Tribunal que houver proferido a decisão; d) por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho”.

⁴³ Art. 564 da CLT: “Art. 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica”.

⁴⁴ Art. 521, “d”, da CLT: “Art. 521 - São condições para o funcionamento do Sindicato: d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário”.

Já Martins defende que a CF/88 apenas vedou a interferência do Poder Executivo nos sindicatos, sendo permitida a interferência legal para proibir o exercício de atividades alheias à finalidade sindical (MARTINS, 2009).

Pelo princípio da autonomia sindical, os sindicatos podem se autogerir sem a intervenção do Estado, ou seja, cabe aos membros do sindicato decidir questões relativas a sua administração. Assim, os sindicalizados podem decidir praticar atividades econômicas desde que com o objetivo de defender os interesses dos representados e sem desvirtuar seu caráter de associação sindical.

Em relação à atuação política, Laimer afirma que:

O sindicato busca uma participação ativa na vida nacional, seja nas discussões das políticas econômicas, seja na defesa do meio ambiente e do patrimônio público. Por isso, alia-se à função de representação a função política, que não se confunde com uma atuação partidária, mas utiliza-se de todas as formas políticas para poder contribuir com as mudanças na sociedade. (LAIMER, 2003, p. 83)

Assim, exigir que os sindicatos assumam uma posição completamente apolítica diante das transformações da sociedade seria incompatível com o exercício da principal função sindical: a defesa dos interesses de seus representados.

Através do desempenho de suas variadas funções o sindicato se mostra como entidade fundamental para a manutenção da atividade econômica produtiva. Graças ao seu caráter de ser coletivo, possui a força necessária para garantir o respeito ao núcleo de direitos mínimos dos trabalhadores e para, ao mesmo tempo, promover a atualização do ordenamento trabalhista com base nas transformações sociais e econômicas.

Além da importância que os sindicatos possuem atualmente no desempenho de suas funções, tais entidades representativas têm enorme relevância histórica, pois foram fundamentais na criação do Direito do Trabalho como um todo.

Foi a partir das pressões sindicais que as primeiras normas trabalhistas foram positivadas, garantindo a proteção dos trabalhadores. Até mesmo no Brasil, onde o Direito do Trabalho foi positivado pelo governo autoritário de Getúlio Vargas, a atuação do sindicato foi fundamental.

Muitas das normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas são fruto das reivindicações dos sindicatos nacionais existentes à época e, mesmo as normas que foram importadas de outros países, são consequência da luta de sindicatos estrangeiros. (VIANA, 2004)

Entretanto, apesar de sua notável importância histórica e das várias funções que desempenha na atualidade, os sindicatos vêm perdendo o seu protagonismo na luta pelos direitos trabalhistas. Os fatores que influenciaram essa hodierna inibição da atuação sindical serão analisados no capítulo seguinte.

3 – BARREIRAS À ATUAÇÃO SINDICAL NA ATUALIDADE

Como visto no capítulo anterior, o sindicato pode ser considerado como a principal fonte do Direito do Trabalho “tanto em termos formais, através das convenções coletivas, como sob o aspecto material, provocando ou ajudando a provocar as normas do Estado.” (VIANA, 2001, p. 49)

Além disso, os sindicatos, por meio de mecanismos de pressão como as greves, atuam de forma a garantir a efetividade e o cumprimento das normas trabalhistas já existentes.

Entretanto, apesar de sua notável importância dentro da economia capitalista, os sindicatos vêm perdendo força e representatividade no cenário atual. Esse enfraquecimento pode ser observado a partir da redução das taxas de sindicalização nas últimas décadas⁴⁵, bem como no declínio do movimento grevista⁴⁶.

Teixeira e Gomes, ao analisarem a situação dos sindicatos na sociedade contemporânea, afirmam que:

Apesar de ser essencial para a consolidação, expansão e fortalecimento do ramo jurídico trabalhista, é inegável constatar sua dificuldade de ampla movimentação das bases, a redução dos poderes de negociação e político e, ainda, a dificuldade de formação da consciência coletiva. Assim, há perda de representatividade, legitimidade, necessitando de urgente reconquista de força e atuação nesse novo cenário sócio-econômico. (TEIXEIRA; GOMES, 2015, p. 8)

Assim, o objetivo do presente capítulo é analisar alguns dos fatores considerados determinantes para o desencadeamento da crise do movimento sindical, quais sejam: a reestruturação produtiva, a globalização da economia, a terceirização e a unicidade sindical.

3.1 Reestruturação produtiva: do sistema taylorista-fordista ao toyotismo

O pós-Segunda Guerra Mundial é marcado pelo Estado de Bem Estar Social (*Keynesianismo*⁴⁷), contrariando o modelo liberalista que vigorou durante o século XIX e

⁴⁵Segundo o levantamento feito pela secretaria de Organização da CUT Nacional, o índice de sindicalização no Brasil no período entre 1992 a 2011 não teve crescimento expressivo, apesar da geração de cerca de 20 milhões de novos postos de trabalho desde 2003. Segundo dados do PNAD, no ano de 2011, apenas 17,2% dos trabalhadores brasileiros eram sindicalizados, enquanto que na década de 1980, a taxa de sindicalização no Brasil chegou a ser de 32%. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/noticias/mudanca-na-classe-trabalhadora-reflete-nas-taxas-de-sindicalizacao-8db0/>>. Acesso em: 10 de out. 2016.

⁴⁶Na década de 1980, durante o período de ascensão do sindicalismo, as greves possuíam caráter geral, abrangendo toda uma categoria. A partir do implemento da política neoliberalista, as greves gerais se tornaram cada vez mais raras, sendo substituídas pelas greves por empresas. Além disso, as reivindicações que antes tinham o objetivo de aumentar o âmbito de direitos trabalhistas, agora buscam apenas o cumprimento e a manutenção dos direitos já existentes pelo empregador. (ALVES, 2009)

⁴⁷Teoria econômica de John Maynard Keynes que defendia a intervenção do Estado na economia a fim de garantir direitos mínimos à população e de preservar a situação de pleno emprego. “O objetivo do *keynesianismo* era manter o crescimento da demanda em paridade com o aumento da capacidade produtiva da

entrou em crise no início do século XX. Já na economia, o século XX foi marcado pelo modo de produção conhecido como taylorismo⁴⁸ – fordismo⁴⁹.

O Estado de Bem Estar Social se expandiu a partir de 1930 e representa o modelo político no qual há forte intervenção do Estado no mercado, a fim de corrigir suas falhas e garantir direitos sociais à população.

Já o taylorismo-fordismo é um modo de produção industrial marcado pela racionalização do processo produtivo a fim de gerar mais lucro. Entre as características do modelo taylorista-fordista estão a padronização e repetição das tarefas executadas pelo trabalhadores, a extrema especialização do trabalhador que não tinha conhecimento do processo produtivo como um todo e, por esse motivo, era desqualificado, bem como a produção em massa direcionada para um consumo em massa. (SILVA, 2001)

Um dos pressupostos de funcionamento do modelo taylorista-fordista era o pleno-emprego, pois os trabalhadores eram, ao mesmo tempo, os responsáveis pela produção e pelo consumo⁵⁰ dos produtos frutos das indústrias. “Tínhamos portanto como um dos pilares de organização do trabalho e da sociedade o trabalho formal, assalariado, de tempo integral. Não se admitiam desempregados.” (NEVES, 1997 p. 26)

Além disso, na sociedade marcada pelo Estado de Bem Estar Social e pelo taylorismo-fordismo, os sindicatos possuíam papel de destaque. Nas palavras de Neves (1997, p. 25), “os sindicatos, nesse momento, eram atores sociais reconhecidos, com interlocução constante com o Estado.”

O modelo taylorista-fordista facilitava a atuação sindical, uma vez que concentrava os trabalhadores em um mesmo ambiente fabril já que todas as fases de produção aconteciam na mesma empresa. (NEVES, 1997)

Na visão de Viana (2004, p. 9), a reunião de pessoas em um mesmo ambiente de labor ensejou o surgimento das entidades representativas sindicais: “Para produzir mais e melhor, o sistema teve de reunir pessoas que eram antes dispersas, e essas mesmas pessoas, vivendo a mesma exploração, aprenderam a conspirar. Brotava, assim, a resistência coletiva, ou mais

economia, de forma suficiente para garantir o pleno emprego, mas sem excesso, pois isto provocaria um aumento da inflação.” Disponível em: <http://www.economiabr.net/teoria_escolas/teoria_keynesiana.html>. Acesso em: 7 de out. 2016.

⁴⁸ Nome dado ao sistema de produção industrial criado por Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915).

⁴⁹ Nome dado ao sistema de produção industrial criado por Henry Ford (1863 – 1947).

⁵⁰ “A lógica era transformar cada trabalhador em empregado, e cada empregado em consumidor, realimentando o processo”. (VIANA, 2003, p. 123)

exatamente o sindicato”.

Entretanto, a partir da segunda metade do século XX, tanto o Estado de Bem-Estar Social, quanto o modo de produção taylorista-fordista entraram em declínio.

A crise do Estado de Bem-Estar Social é decorrente do renascimento dos ideais liberalistas que propunham a mínima intervenção do Estado na economia. Com o declínio do socialismo, ilustrado pela queda do Muro de Berlim, os pensamentos liberalistas voltam a ganhar força, levando à expansão do modelo neoliberalista. (NEVES, 1997)

Ainda, o Estado de Bem-Estar Social encontrava-se enfraquecido por fatores como “exageros nos gastos públicos, carga fiscal alta para a sua manutenção, déficit público incontrolável, e, o mais importante, ineficiência da gestão pública” (FREITAS, 2009, p. 4)

A política neoliberal preconiza práticas como a intervenção mínima do Estado na economia privilegiando o arrocho fiscal, a diminuição dos gastos públicos, a modernização das empresas, a abertura econômica, a privatização de empresas estatais e a flexibilização das normas que regem o processo econômico e as relações trabalhistas. (POCHMANN, 2003)

A substituição do Estado de Bem-Estar Social pelo modelo neoliberalista influenciou na superação do modelo taylorista-fordista, uma vez que a intervenção estatal na economia, a fim de garantir o pleno emprego e direitos mínimos aos trabalhadores, era imprescindível para a manutenção do modelo de produção.

Além das transformações políticas, a crise do taylorismo-fordismo teve outros fatores determinantes como a do consumo e, conseqüentemente, dos lucros, a crise do petróleo de 1973⁵¹ e os avanços tecnológicos que eram incompatíveis com a organização rígida do sistema taylorista-fordista, já que demandavam estruturas mais flexíveis de trabalho. (NEVES, 1997)

Outro fator decisivo para a decadência do modo de produção taylorista-fordista foi a resistência oposta pelos trabalhadores, uma vez que se encontravam em péssimas condições de trabalho. Um dos principais focos de protesto dos trabalhadores era o fato de que a máquina, e não o próprio trabalhador, ditava o ritmo de trabalho que era cada vez mais acelerado a fim de encurtar o tempo de produção. O homem era visto como mera extensão da máquina. (SILVA, 2001)

Assim, diante da crise, o taylorismo-fordismo foi paulatinamente substituído pelo

⁵¹ A alta do petróleo se refletiu na alta dos preços dos produtos o que causou a diminuição do consumo.

modo de produção toyotista⁵².

O toyotismo tem como elementos fundamentais a produção flexível e determinada pela demanda, o estoque mínimo concretizado no *just in time*⁵³, a mão de obra multiquificada que domina o processo produtivo como um todo, o trabalho em equipe, a horizontalidade e a flexibilização dos direitos trabalhistas. (SILVA, 2001)

A horizontalidade, característica do modelo toyotista, significa a pulverização das etapas de produção em várias empresas e vem substituir a verticalidade típica do modelo taylorista-fordista que preconizava que o mais lucrativo era concentrar todo o processo produtivo em uma única empresa. (FREITAS, 2009)

A pulverização decorrente da horizontalidade facilita o processo de terceirização das etapas de produção e reduz o número de funcionários trabalhando em um só lugar e sob as mesmas condições, o que dificulta a atuação sindical que, no modelo taylorista-fordista, tinha como pressuposto a facilidade de organização dos trabalhadores e a similaridade de condições da classe como um todo⁵⁴.

Além disso, no toyotismo o trabalho em equipe significa que agora os próprios trabalhadores avaliam o desempenho uns dos outros. Não há mais a estrutura hierarquizada típica do modelo taylorista-fordista na qual um gerente controlava a qualidade de produção de uma massa de trabalhadores (SILVA, 2001).

Logo, esse modelo de auto-avaliação faz com que os trabalhadores enxerguem seus semelhantes como concorrentes ou críticos do seu trabalho, o que impede o desenvolvimento de uma atmosfera de união entre eles.

Outro fator que dificulta o processo de criação de uma consciência coletiva dos trabalhadores no modelo de produção toyotista é a existência de salários individualizados definidos pelo atingimento de metas (POCHMANN, 2003).

⁵²Nome dado ao sistema de produção industrial de origem japonesa que foi utilizado na fábrica de carros Toyota Motors Company.

⁵³“O sistema Just in Time em linhas gerais determina que nada deve ser fabricado, montado, comprado ou transportado antes da hora certa”. Disponível em: <<http://www.industriahoje.com.br/o-conceito-do-sistema-just-in-time>>. Acesso em: 7 de out. 2016

⁵⁴O modelo taylorista-fordista “(...) concentrava massas de trabalhadores em um mesmo espaço fabril e urbano, criando condições favoráveis ao seu agrupamento, organização e disseminação da consciência de sua força numérica e social; enquanto homogeneizava o proletário, desqualificando-o e reduzindo-o a executor de tarefas parceladas e repetitivas próprias da produção em massa fordista, criava condições para o fortalecimento de laços de solidariedade de classe mais amplos, à medida que o proletariado, por causa da homogeneização, desembaraçava-se de particularidades de lugar e de profissão.” (SILVA, 2001, p. 48)

Além disso, a convivência entre trabalhadores qualificados e não qualificados nas empresas, assim como trabalhadores estáveis e terceirizados permite a junção de interesses heterogêneos, fazendo com que o sindicato perca a “capacidade de responder coletivamente às dificuldades de representação de segmentos heterogêneos no mercado de trabalho” (POCHMANN, 2003, p. 28)

Assim, no toyotismo o sindicato perde força, uma vez que seu papel de interlocutor entre trabalhadores e Estado, bem como entre trabalhadores e empresa não é mais reconhecido. As entidades representativas assumem uma posição defensiva, na medida em que sua atuação não é mais direcionada à expansão dos direitos trabalhistas e sim à manutenção dos direitos já existentes.

A transição do modelo taylorista-fordista para o modo de produção toyotista também ocasionou o enfraquecimento das entidades sindicais no Brasil.

3.1.1 Reestruturação produtiva no Brasil

No Brasil, a utilização do modelo taylorista-fordista pode ser observada durante o governo de Juscelino Kubitschek (entre 1956 e 1961) que promoveu a abertura do país para o capital estrangeiro, fazendo com que várias indústrias abrissem filiais no Brasil, principalmente indústrias montadoras de automóveis. (FREITAS, 2009)

Já o modelo toyotista foi introduzido no Brasil, de forma tímida, a partir de 1980, mas só passou a ser amplamente utilizado na década de 1990 como consequência de fatores como a automação da economia e o advento do neoliberalismo.

Como visto, os ideais liberais voltaram a ser adotados nos países desenvolvidos, como os EUA e o Reino Unido, nas décadas de 1970 e 1980, entretanto, somente na década de 1990, foram exportados para o resto do mundo a partir do Consenso de Washington⁵⁵:

A adesão do Brasil ao sistema neoliberal foi concretizada no Consenso de Washington, em 1989, quando o Estado brasileiro mostrava-se endividado e necessitava buscar empréstimos junto ao FMI – Fundo Monetário Internacional e ao BIRD – Banco Interamericano de Desenvolvimento, sendo que a liberação das verbas estava condicionada ao cumprimento de uma agenda neoliberal: a) privatização; b) queda das barreiras alfandegárias; c) livre circulação de bens, de

⁵⁵Encontro ocorrido em Washington em 1989 que tinha como objetivo definir regras a serem adotadas pelos países em desenvolvimento a fim de promover o crescimento da economia mundial. Dentre as “recomendações” contidas no Consenso de Washington estavam o arrocho fiscal, a diminuição dos gastos públicos, a abertura econômica, a privatização de empresas estatais e a flexibilização das normas que regem o processo econômico e as relações trabalhistas. Disponível em: <<http://www.estudopratico.com.br/consenso-de-washington-objetivos-regras-e-o-brasil/>> Acesso em 8 de out. 2016.

serviços e de trabalhadores; d) facilitação ao capital especulativo internacional; e e) desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, iniciando pela flexibilização do Direito do Trabalho. (FREITAS, 2009, p. 6)

Assim, no Brasil, a reestruturação produtiva foi impulsionada pela implementação do modelo neoliberalista de intervenção mínima do Estado, observado principalmente a partir da década de 90 nos governos de Fernando Collor, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso.

Uma das medidas neoliberais adotadas no período mencionado foi o incentivo ao investimento estrangeiro a partir da abertura do mercado nacional para empresas de outros países.

A fim de concorrer com as empresas estrangeiras, as empresas nacionais passaram a adotar o sistema toytista de produção, o que acarretou a diminuição da atuação sindical pelos motivos já mencionados no início do capítulo.

Outra estratégia adotada pelas empresas brasileiras para fazer frente às empresas não nacionais foi a automação da produção que tinha o objetivo de acelerar e baratear o processo produtivo. Tal automação acarretou a diminuição dos postos de trabalho, causando o chamado “desemprego tecnológico”⁵⁶.

Além disso, as empresas nacionais que não conseguiram suportar a concorrência das empresas estrangeiras foram forçadas a fechar, agravando ainda mais o desemprego no país. (ALVES, 2009)

O alto índice de desemprego dificulta a atuação sindical, uma vez que os trabalhadores se sentem intimidados a perder seus empregos e, conseqüentemente, os sindicatos passam a atuar com o objetivo único de manter os postos de trabalho existentes, mesmo que essa manutenção seja às custas da piora nas condições laborais.

3.2 Informalização excessiva

Outra consequência do aumento do desemprego⁵⁷, ocasionado pela reestruturação produtiva, é a busca pelo mercado informal, uma vez que o mercado formal se torna insuficiente para suprir a demanda por empregos.

⁵⁶ Termo utilizado por Giovanni Alves em seu texto: ALVES, Giovanni. O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Bom Tempo, 2005. p. 82-198.

⁵⁷ De acordo com o IBGE “o contingente de profissionais com carteira caiu 3,1% em julho, comparado com o mesmo período do ano passado, nas seis principais regiões metropolitanas do país. Já o número de ocupados por conta própria teve um crescimento de 59 mil pessoas em julho de 2016, um aumento de 1,4% em

Entretanto, o mercado informal não é abrangido pela proteção das leis trabalhistas e previdenciárias, fazendo com que os trabalhadores informais se encontrem em situação mais precária em comparação aos trabalhadores formais. (NEVES, 1997)

Outro aspecto de precariedade dos trabalhadores informais é o relacionado à representação sindical dos mesmos, uma vez que os sindicatos, principalmente os brasileiros, têm a tendência de atender prioritariamente aos interesses dos trabalhadores formais.

Neste sentido, Pochmann (2003) faz uma crítica à atuação sindical brasileira afirmando que, na atualidade, ela se mostra insuficiente para conter a onda de precarização que se abateu sobre a esfera trabalhista e para garantir a efetivação dos direitos sociais. Isso ocorre pois, as entidades sindicais são direcionadas à proteção dos trabalhadores formais, porém, estes são apenas uma parcela da composição do mercado laboral:

O abandono da posição que privilegia quase que exclusivamente o segmento formal da economia deveria vir acompanhado de propostas mais amplas de reorganização geral da sociedade. No caso da ampliação do leque de interesses sociais, as entidades de representação de interesses precisam incorporar as bandeiras de segmentos marginalizados do mercado de trabalho, como o desempregado, o jovem, a mulher, o velho, os sem qualificação profissional, os subempregados, os terceirizados, os sem-teto, os sem-terra, os moradores de rua, os micro e pequenos empreendimentos, autônomos entre outros. (POCHMANN, 2003, p. 15)

Assim, somente com a ampliação da diversidade dos indivíduos protegidos no âmbito sindical, tais entidades representativas voltariam a ter força para unificar e garantir a efetivação de interesses tão fragmentados.

Neves faz crítica semelhante à de Pochmann ao afirmar que a Consolidação das Leis do Trabalho privilegia a proteção dos trabalhadores formais e, portanto, estaria obsoleta. Nesse sentido afirma que há “a necessidade de uma mudança na legislação que atenda não só as modificações ocorridas nas relações capital/trabalho mas, também ao trabalhador do setor informal.” (NEVES, 1997, p. 30)

Logo, pode-se inferir que os trabalhadores informais não possuem seus interesses efetivamente valorizados, eis que tanto os sindicatos quanto a própria Consolidação das Leis Trabalhistas atendem prioritariamente aos interesses dos trabalhadores formais.

Além da informalidade, a terceirização é outro exemplo de precarização trabalhista comumente adotado no Brasil atualmente.

3.3 Terceirização

Como visto, a reestruturação produtiva teve como um de seus reflexos mais danosos ao trabalhador a expansão da terceirização. Esse fenômeno faz com que uma parcela enorme de trabalhadores (os terceirizados) não se sinta representada por entidades sindicais.

A terceirização pode ser conceituada como: “o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justtrabalhista que lhe seria correspondente.” (DELGADO, 2016, p. 487)

Na prática, a terceirização provoca o desmembramento da figura do empregador conceituada no art. 2º da CLT⁵⁸, uma vez que “há um sujeito que admite e assalaria e um outro que efetivamente dirige.” (VIANA, 2003, p. 118)

Viana (2003) divide a terceirização em interna e externa. A terceirização externa ocorre quando um terceiro se interpõe na relação entre empresário e consumidor. É a chamada horizontalidade ou organização em rede⁵⁹, típica do modelo toyotista de produção, na qual existe uma empresa principal, que controla as demais, e várias empresas menores responsáveis por diferentes etapas da produção, as chamadas empresas parceiras.

Já terceirização interna identifica a situação na qual existe uma empresa que intermedia a relação entre empregado e empresa tomadora de serviço. Delgado, ao tratar da terceirização denominada interna por Viana, afirma que:

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2016, p. 487)

Ambas as formas de terceirização (interna e externa) apresentam consequências prejudiciais aos sindicatos. Isso ocorre pois, “a noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.” (DELGADO, 2016, p. 532)

⁵⁸ Art. 2º da CLT: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

⁵⁹ Viana (2003) entende como sinônimos de terceirização externa os termos *outsourcing*, *putting-out* e *subcontratação*.

A terceirização externa funciona sob a lógica de fragmentar para depois recompor. Primeiramente há a fragmentação da empresa principal que pulveriza suas etapas de produção em empresas parceiras e, posteriormente há a recomposição da estrutura empresarial, pois a empresa principal controla as demais, formando uma rede. (VIANA, 2003)

Como visto no início deste capítulo, esse processo de horizontalização e fragmentação dispersa os trabalhadores, impedindo o desenvolvimento de uma consciência coletiva entre eles. Sobre o assunto, Viana afirma que:

Ao se fragmentar, a empresa também fragmenta o universo operário; mas, ao se recompor, formando a rede, não o recompõe. Os terceirizados não se integram aos trabalhadores permanentes. Às vezes, a relação entre uns e outros chega a ser conflituosa: os primeiros vêem os segundos como privilegiados, enquanto estes acusam aqueles de pressionar para baixo os seus salários. (VIANA, 2003, p. 133 e 134)

Além disso, com o advento da globalização, as grandes corporações passaram a estabelecer suas empresas parceiras em outros países nos quais o custo de produção é menor. “Hoje [...] também a indústria se globaliza. Uma empresa pode manter apenas a sua cabeça pensante em Nova Iorque e distribuir suas fábricas pelo mundo.” (VIANA, 2003, p. 130)

Tal fenômeno faz com que sindicato perca seu papel de interlocutor entre empregados e empregadores, pois a empresa principal, de onde emanam as decisões, está localizada em outro país, exigindo do sindicato o poder de negociar de forma internacional, o que na maioria dos casos, é inviável.

Quase na totalidade dos casos, a realidade dos trabalhadores empregados nas empresas parceiras é mais precária que a dos trabalhadores contratados pela empresa principal. Os salários são mais baixos, as jornadas laborais são mais longas e as condições de saúde e segurança são piores. (VIANA, 2003)

Essas enormes desigualdades se justificam pelo fato de que “os trabalhadores da grande empresa, embora em número decrescente, tendem a ser mais qualificados e por isso têm maior poder de barganha.” (VIANA, 2003, p. 129)

Assim, a ausência de um sindicato, voltado aos interesse dos trabalhadores terceirizados, que negocie com os empregadores e os pressione faz com que a situação precária dos empregados das empresas parceiras (terceirizados) se perpetue.

A terceirização interna também inibe o desempenho sindical uma vez que acarreta a convivência de trabalhadores terceirizados e não terceirizados que, apesar de desempenharem

suas funções em um mesmo local, encontram-se em situações contratuais muito diferentes e, portanto, possuem interesses muito diversos.

Outro componente da terceirização que dificulta a atuação das entidades representativas é o fato de que grande parte dos terceirizados são mulheres e jovens, extratos sociais que, historicamente, não se mostram muito receptivos à sindicalização. Os jovens por serem mais individualistas que os homens adultos e as mulheres por serem mais submissas aos patrões que os mesmos. (VIANA, 2003).

Viana (2003) afirma que uma possível solução para promover a integração e a proteção dos terceirizados seria a filiação desses ao mesmo sindicato de seus colegas não terceirizados.

Entretanto, pondera que essa solução só seria possível para os terceirizados que permanecessem na mesma empresa tomadora de serviços por longos períodos. Em contrapartida, os terceirizados que constantemente trocam de local de trabalho deveriam se filiar a um sindicato próprio de trabalhadores terceirizados, pois compartilham entre si o sentimento de instabilidade. (VIANA, 2003)

Sobre os sindicatos próprios dos trabalhadores terceirizados o referido autor afirma que:

É claro que esses sindicatos tendem a ser mais frágeis, mesmo porque os laços que unem as pessoas também o são. Mas não nos parece haver outra saída. É claro que tudo se resolveria se não houvesse terceirização de qualquer tipo. Mas impedi-la, hoje, parece quase tão difícil quanto abolir a propriedade privada dos meios de produção. (VIANA, 2003, p. 141)

Já Delgado (2016) tem visão convergente com a de Viana no que tange à necessidade dos trabalhadores terceirizados filiarem-se ao mesmo sindicato dos outros empregados da empresa tomadora de serviço e afirma que um sindicato forte poderia minimizar a precariedade das condições de trabalho dos terceirizados.

Entretanto, os autores mencionados discordam acerca da criação de um sindicato que englobe os trabalhadores terceirizados como um todo. Sobre este assunto Delgado afirma que:

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos é econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual –, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato. (DELGADO, 2016, p. 532)

Assim, independente da divergência acerca de qual sindicato melhor representaria os interesses dos trabalhadores terceirizados, parece clara a necessidade de existência de uma entidade representativa que lute pelos direitos desses trabalhadores, haja vista as péssimas condições de trabalho a que são submetidos atualmente.

Além da reestruturação produtiva e dos seus efeitos, vários juristas defendem que a adoção unicidade sindical representa outro exemplo de barreira à efetiva atuação dos sindicatos no Brasil.

3.4 Unicidade sindical

Como mencionado na breve retrospectiva histórica apresentada no primeiro capítulo deste trabalho, a Constituição de 1988, apesar de iniciar um novo paradigma para o sindicalismo brasileiro, manteve alguns resquícios do modelo autoritarista vigente até sua promulgação.

Um desses institutos autoritaristas mantidos pela CF/88 é o sistema da unicidade sindical⁶⁰ previsto no art. 8º, II, da Lei Maior:

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

A unicidade sindical, também denominada de sindicato único ou monismo, não deve ser confundida com a unidade sindical:

A primeira expressão (unicidade) traduz o sistema pelo qual a lei impõe a presença na sociedade do sindicato único. A segunda expressão (unidade) traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal. (DELGADO, 2016, p. 1476)

A unidade sindical é uma das possíveis configurações de uma sociedade que adota a premissa da pluralidade sindical “que consiste na possibilidade de criação de mais de uma entidade sindical, da mesma categoria, dentro da mesma área geográfica”. (BARROS, 2000, p. 197)

Ressalta-se que a adoção da pluralidade sindical não obriga a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial, apenas significa que existe essa possibilidade. Em

⁶⁰“O sistema do sindicato único foi adotado no Brasil desde o Decreto n. 19.770, de 1931, e no plano constitucional a partir da Carta de 1937, persistindo até hoje. O principal objetivo da adoção desse sistema, na época, foi atrelar o sindicato ao controle do Estado, através do Ministério do Trabalho.” (BARROS, 2000, p. 197)

contrapartida, na unicidade sindical há previsão legal expressa da existência de um sindicato único.

A pluralidade sindical é a manifestação de um dos aspectos do princípio da liberdade sindical. Para Delgado, o princípio da liberdade sindical engloba “a liberdade de criação de sindicatos e de sua auto extinção”, bem como “a prerrogativa de livre vinculação de um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros”. (DELGADO, 2016, p. 1450)

Nesse sentido, Barros defende que, para que haja a plena efetividade do princípio da liberdade sindical, o trabalhador ou empregador deve ter não só a possibilidade de se filiar ou não a um determinado sindicato, mas também de “escolher entre as entidades sindicais de mesma natureza, aquela que mais se afine com seus anseios ou com seus ideais, podendo, inclusive, a minoria dissidente criar outros sindicatos, diante de posições irreconciliáveis”. (BARROS, 2000 p. 198)

Assim, mesmo consagrando a livre associação profissional ou sindical,⁶¹ a Constituição de 1988 não possibilita a plena observância do princípio da liberdade sindical, uma vez que não há a possibilidade de escolha entre vários sindicatos, já que vigora, no Brasil, o sistema de sindicato único.

A liberdade sindical está expressa na Convenção nº 87 de 1948 editada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A referida convenção foi ratificada por vários países⁶², mas não pelo Brasil.

Para que seja possível a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, o texto constitucional brasileiro deve ser alterado a fim de se substituir a unicidade pela pluralidades sindical, uma vez que a primeira confronta a liberdade sindical consagrada pela OIT.

Os defensores da unicidade sindical afirmam que a existência do sindicato único seria uma forma de unificar os interesses da categoria e, assim, facilitar a defesa desses. Afirmam, ainda, que a concorrência entre os sindicatos ocasionaria o enfraquecimento dos mesmos, pois, um sindicato composto de muitos associados possui maior poder de barganha quando comparado a vários sindicatos menores e com interesses diversos.

⁶¹ Art. 8º, caput, da CF/88.

⁶² O Brasil é o único país do MERCOSUL que não ratificou a Convenção nº 87 da OIT. Outros países que não ratificaram são: China, Índia e Estados Unidos.

Ainda, Nascimento afirma que a manutenção do princípio da unicidade sindical foi uma reivindicação dos sindicatos existentes à época da Assembleia Nacional Constituinte e que, portanto, seria legítima:

Quando as restrições impostas pela lei são estabelecidas por decisão do governo e contra a pretensão dos sindicatos, configura-se evidente cerceamento à liberdade sindical. Mas, se a unicidade sindical é mantida pela lei em atendimento aos sindicatos, a legalidade resultante não é coativa; é reflexo dos parâmetros que as entidades sindicais querem estabelecer. (NASCIMENTO, 1991, p. 78)

Entretanto, parece-me mais correta a visão de autores como Barros (2000), Delgado (2016) e Russomano (2000) que entendem que a abolição do sistema da unicidade sindical seria fundamental para o crescimento da legitimidade e da força sindical.

3.5 Perspectivas para o futuro da atuação sindical: a necessidade de reinvenção

Ao longo deste capítulo, buscou-se analisar alguns dos obstáculos enfrentados pelos sindicatos no desempenho de sua função principal: a representação dos interesses de sua categoria.

Os obstáculos analisados foram a reestruturação produtiva, causada pela transição do modelo de produção taylorista-fordista para o toyotista e do advento do neoliberalismo em detrimento do Estado de Bem Estar Social; a busca excessiva pelo mercado informal de trabalho como consequência da insuficiência do mercado formal; a expansão do fenômeno da terceirização nas suas modalidades interna e externa; e, finalmente, a unicidade sindical prevista na Constituição de 1988 que inibe o exercício da plena liberdade de associação.

Diante dos mencionados desafios que compõem a atual conjuntura do sindicalismo brasileiro, algumas mudanças se fazem necessárias a fim de possibilitar a renovação e o fortalecimento do sentimento de união entre os trabalhadores.

Dentre as possíveis mudanças está a ampliação da abrangência representativa do sindicato de forma a incluir os grupos laborais que de fato precisam da proteção sindical por se encontrarem em situação de extrema precariedade como os trabalhadores informais e os terceirizados.

Sobre a necessidade de ampliação do âmbito representativo das entidades sindicais, Viana afirma que:

Devem os sindicatos tentar articular suas lutas com as da sociedade civil, crescendo para não morrer. Isso significa abrir suas portas para um universo maior e mais diversificado de pessoas tentando sensibilizá-las em torno de um projeto comum. (VIANA, 2003, p. 143)

Outra transformação necessária ao fortalecimento do sindicalismo brasileiro é a garantia do efetivo respeito aos princípios da liberdade e da autonomia sindicais, eis que sindicatos livres e autônomos tendem a ser mais comprometidos com os interesses de seus representados e mais atuantes na defesa desses.

Além disso, a sociedade contemporânea está em constante transformação, fazendo com que o mercado de trabalho se reestruture quase que diariamente. Essa situação de permanente mudança tem como uma de suas causas as novas tecnologias descobertas a todo momento.

Assim, a fim de se inserir nessa nova realidade produtiva os sindicatos devem acompanhar as mutações da sociedade e se adaptar a elas, caso contrário continuarão a perder espaço e força.

Uma forma de alcançar essa difícil tarefa é utilizar os avanços tecnológicos a seu favor, ou seja, utilizá-los como instrumento de renovação da consciência coletiva trabalhista. Esse será o assunto de análise do próximo capítulo.

4 A TECNOLOGIA A FAVOR DO SINDICALISMO

A Terceira Revolução Tecnológica, iniciada na segunda metade do século XX, tem como principais fatores as “conquistas da microeletrônica, da robotização, da microinformática e das telecomunicações” (DELGADO, 2015, p. 38).

Tal revolução representou significativos avanços no ramo da tecnologia⁶³ com o poder de alterar a maneira como ensinamos, como aprendemos, como nos relacionamos, como interagimos com o meio ambiente, como consumimos e, principalmente, como trabalhamos.

Diante das inovações tecnológicas trazidas pela Terceira Revolução Tecnológica e concretizadas pela mecanização da produção, muitos autores afirmaram que o fim do trabalho humano estava próximo.

Consequências como o agravamento do desemprego causado pela redução de postos de trabalho e pela extinção de diversas profissões, a fragmentação da classe trabalhista com a substituição do “trabalho repetitivo e uniforme, mobilizador de grandes grupos humanos” (DELGADO, 2015, p. 38) por novas formas de trabalho individualizadas (como por exemplo o tele-trabalho e o *home-office*) e o desenvolvimento de uma sociedade individualista e isolada, fizeram com que surgisse uma atmosfera de pessimismo em relação ao futuro do ramo trabalhista.

Por outro lado, vários outros autores defendem que os avanços tecnológicos não são capazes de extinguir o trabalho, apesar de reconhecerem que esses avanços provocaram, e continuarão provocando, transformações na seara trabalhista.

Antunes (2015) defende que a mecanização da produção não pode extinguir o trabalho humano, porém, pode exigir uma mão de obra mais complexa, multifuncional e intelectual. Nesse sentido, afirma que:

As máquinas inteligentes não podem extinguir o trabalho vivo. Ao contrário, a sua introdução utiliza-se do trabalho intelectual do operário que, ao interagir com a máquina informatizada, acaba também por transferir parte dos seus novos atributos intelectuais à nova máquina que resulta desse processo. (ANTUNES, 2015, p. 210)

Já Delgado (2015) afirma que a tecnologia, ao mesmo tempo que extingue certas áreas de trabalho, cria novas ocupações como profissões atreladas à própria tecnologia e às necessidades dela decorrentes. Além disso, o aumento da produtividade acarretado pelos

⁶³ A tecnologia pode ser definida como “um conjunto organizado de conhecimentos e informações, obtido por meio do avanço nas ciências, nas invenções e experimentações e utilizado na produção de bens e serviços.” (DIEESE, 2010, p. 4)

avanços tecnológicos se reflete na redução dos preços e na intensificação do consumo. Por fim, afirma que uma das mais importantes consequências das inovações tecnológicas foi o aumento da expectativa de vida da população que implica o aumento do mercado consumidor e cria demandas novas ligadas à terceira idade, aquecendo, assim, o mercado de trabalho. (DELGADO, 2015)

A visão dos mencionados autores parece a mais adequada, eis que os avanços tecnológicos não devem ser vistos como ameaça ao emprego, mas como forma de transformá-lo.

Ressalta-se, porém, que os efeitos das novas tecnologias sobre o mercado de trabalho dependem de como tais ferramentas são incorporadas à sociedade. Ou seja, o estímulo ao desenvolvimento tecnológico e econômico deve estar associado ao desenvolvimento social, concretizado a partir de políticas de proteção e ampliação do emprego.

Assim, diante da premissa de que as novas tecnologias não têm o poder de extinguir o trabalho, mas de transformá-lo, o que se busca discutir nesse capítulo é como utilizar tais tecnologias para fortalecer a classe trabalhista, a partir da reinvenção das entidades sindicais, eis que essas estão inseridas em contexto de crise já examinado no capítulo anterior.

A tecnologia escolhida como objeto de análise no presente trabalho é a internet, mais especificamente as redes sociais. O que se busca observar é a característica de força mobilizadora dessas ferramentas e a aplicação dessa característica ao sindicalismo.

4.1 A força das redes sociais como ferramentas de mobilização social

Como visto, a Terceira Revolução Tecnológica trouxe inúmeras mudanças. A internet, que antes era utilizada apenas por uma parcela restrita da população, passou a fazer parte da vida dos brasileiros⁶⁴ e dos indivíduos de todo o mundo.

A forma de utilizar a internet também mudou, ficou mais ágil e constante. Os computadores de mesa, utilizados durante poucas horas do dia, foram substituídos por *notebooks* como consequência de sua portabilidade, e esses, por sua vez, foram trocados por

⁶⁴“A 11ª edição da pesquisa TIC Domicílios 2015, que mede a posse, o uso, o acesso e os hábitos da população brasileira em relação às tecnologias de informação e de comunicação, mostra que 58% da população brasileira usam a internet – o que representa 102 milhões de internautas. A proporção é 5% superior à registrada no levantamento de 2014.” Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/ciencia-e-tecnologia/2016/09/pesquisa-revela-que-mais-de-100-milhoes-de-brasileiros-acessam-a-internet>>. Acesso em: 11 de out. 2016

*tablets e smartphones*⁶⁵, ferramentas atualmente consideradas de primeira necessidade que permitem que o usuário permaneça conectado vinte e quatro horas por dia.

Pode-se afirmar também que a internet surgiu como forma de disponibilização de conteúdo, na qual o usuário era apenas um receptor passivo. Entretanto, o mundo virtual evoluiu e se tornou um local onde todos os indivíduos são encorajados a participar ativamente com a produção e divulgação de seus próprios conteúdos⁶⁶. (RUFINO; TABOSA; NUNES, 2010)

Nesse contexto, uma das principais inovações trazidas pela internet foi “a possibilidade de expressão e sociabilização através das ferramentas de comunicação mediada pelo computador” (RECUERO, 2009, p. 24). Exemplos dessas ferramentas de comunicação amplamente utilizadas atualmente são as redes sociais, plataformas virtuais desenvolvidas para promover o relacionamento interpessoal, seja através do compartilhamento de fotos, textos e interesses, seja pelo diálogo direto entre os usuários por meio dos espaços de “bate-papo”.

Almeida traz uma definição interessante de redes sociais, eis que destaca seu caráter democrático de interação:

De modo objetivo, redes sociais correspondem a portais eletrônicos que permitem um elevado grau de comunicação e interação entre indivíduos com interesses em comum. Uma plataforma de diálogo, não monólogo, que objetiva impulsionar as relações humanas por meio da tecnologia, mas que não se limita ao simples repasse de informações, almejando garantir participação democrática de todo e qualquer internauta interessado em adentrar no debate. (ALMEIDA, 2013, p. 6)

Ressalta-se que as redes sociais, inicialmente, eram utilizadas como ferramentas para encontrar amigos e compartilhar experiências pessoais. Entretanto, o papel das mídias sociais ganhou destaque quando estas passaram a ser utilizadas como locais de debates sobre temas relevantes da sociedade e, principalmente, quando se tornaram ferramentas de manifestação e resistência social.

⁶⁵A 11ª edição da pesquisa TIC Domicílios 2015 mostrou que o telefone celular é o dispositivo mais utilizado para o acesso individual da internet pela maioria dos usuários: 89%. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/ciencia-e-tecnologia/2016/09/pesquisa-revela-que-mais-de-100-milhoes-de-brasileiros-acessam-a-internet>>. Acesso em: 11 de out. 2016

⁶⁶ Acerca dessa nova configuração do mundo virtual, Rufino, Tabosa e Nunes afirmam que: “A essa nova Web, convencionou-se chamar de Web 2.0. Nela, o usuário comum também pode colaborar para a geração de conteúdo e se fazer mais presente e participativo, perdendo a característica de receptor passivo, para se tornar agente de disseminação de informações através de ferramentas como blogs, chats, fóruns, micro-bloggings, sites de relacionamentos etc”. (RUFINO; TABOSA; NUNES, 2010, p.2)

Exemplos da utilização das redes sociais como mecanismos de estímulo e organização de movimentos sociais são a série de manifestações ocorridas no Oriente Médio e no Norte da África durante o período que ficou conhecido como “Primavera Árabe”. (ALMEIDA, 2013)

A “Primavera Árabe” foi marcada por vários protestos que se iniciaram na Tunísia e se expandiram para vários países como Egito, Líbia, Síria, Iêmem e Barein. Apesar das peculiaridades de cada país, os protestos foram incentivados por fatores como o desemprego, a alta de preço dos alimentos e a falta de democracia característica dos governos ditatoriais.

As manifestações nos países árabes iniciaram um novo patamar no qual a internet passa a ser aliada dos ativistas políticos que encontram no mundo virtual o espaço ideal para discutir temas como liberdade e democracia, bem como para provocar o engajamento e a atuação da população, principalmente dos jovens, em torno desses temas.

Assim, as redes sociais tiveram papel crucial durante a “Primavera Árabe”, pois as principais reivindicações eram debatidas no mundo virtual, o que evidenciava o clima de insatisfação geral da população e incitava sua manifestação. Essa manifestação se concretizava através de passeatas com data e local definidos virtualmente.

Além disso, os protestos que aconteciam em um determinado país eram divulgados, em tempo real, por meio das mídias sociais, o que fez com que o espírito revolucionário coletivo se difundisse em uma velocidade impressionante atingindo vários países.

Acerca do papel central das redes sociais durante a “Primavera Árabe”, Almeida (2013, p. 6) afirma que:

O grande combustível para as revoluções do mundo árabe foram os dispositivos oriundos das redes sociais. Foi através dessas ferramentas que se possibilitou a formação dos grupos revolucionários contra os regimes autoritários, derrubando ditaduras em inúmeros países. As redes sociais eram utilizadas para organização das manifestações, para descrever ao restante do mundo as barbáries que vinham sendo cometidas diariamente nos protestos (frente às severas restrições à imprensa internacional no mundo árabe), como fonte de informações de grandes emissoras como BBC, CNN etc., influenciando milhares de pessoas a aderirem à revolução, ao mesmo tempo em que propagavam novas ideias e informações, atraindo cada vez mais cidadãos, que passavam a se juntarem ao movimento, fortalecendo-o.

O trecho acima demonstra claramente o poder que as novas tecnologias da comunicação possuem para reunir e transformar a coletividade. Prova disso é que, como resultado das manifestações ocorridas em 2011, quatro governantes de países árabes perderam seus cargos⁶⁷.

⁶⁷“A onda de protestos e revoltas provocou a queda de quatro governantes na região. Enquanto os ditadores da Tunísia e do Egito deixaram o poder sem oferecer grande resistência, Muammar Kadafi, da Líbia, foi morto

A utilização das redes sociais como forma de mobilização social ocorrida durante a “Primavera Árabe” inspirou outros protestos no mundo todo: são exemplos as manifestações que ocorreram na Espanha em 2011, que ficaram conhecidas como “*Movimiento 15-M*” ou “Movimento dos Indignados”, e a mobilização conhecida como “Occupy Wall Street”, que aconteceu inicialmente em Nova Iorque e depois se alastrou para várias cidades americanas, também no ano de 2011.

Apesar de terem motivações distintas, – o “Movimento dos Indignados” questionava, essencialmente, a representatividade dos partidos políticos espanhóis, enquanto que o movimento “Occupy Wall Street” criticava as consequências da crise do mercado financeiro – os dois movimentos sociais compartilham similaridades como a diversidade de reivindicações, a independência de partidos políticos e, principalmente, a utilização das redes sociais na estimulação, realização e divulgação dos protestos.

Já no Brasil, a utilização das redes sociais como forma de engajar e organizar a coletividade pôde ser observada durante as manifestações que ficaram conhecidas como “Jornadas de Junho”⁶⁸.

As “Jornadas de Junho” foram uma série de manifestações que ocorreram no Brasil em junho de 2013 e tinham como reivindicação inicial a redução das tarifas do transporte público nas principais capitais do país. Entretanto, tais manifestações ganharam abrangência nacional e passaram a contemplar temas muito variados como melhorias na saúde e educação, combate à corrupção, proteção às minorias e redução de gastos públicos com grandes eventos internacionais como Copa das Confederações, Copa do Mundo de Futebol e Olimpíadas.

Assim como na “Primavera Árabe”, no “Movimento dos Indignados” e no “Occupy Wall Street”, durante as “Jornadas de Junho”, as redes sociais funcionaram como catalizadoras do movimento social, uma vez que as pautas de reivindicação eram amplamente discutidas nesses espaços virtuais, que eram também utilizados como forma de organizar os protestos. (TEIXEIRA; GOMES, 2016)

Os protestos ocorridos em 2013 no Brasil se destacaram pelo fato de terem sido incitados e iniciados no plano virtual, mas concretizados no plano físico a partir de passeatas

por uma rebelião interna com ação militar decisiva da Otan. No Iêmen, o presidente Saleh resistiu às manifestações por vários meses, até transferir o poder a um governo provisório”. Disponível em: <<http://guiadoestudante.abril.com.br/estudo/primavera-arabe-resumo/>>. Acesso em 12 de out. 2016.

⁶⁸ As manifestações ocorridas no Brasil em junho de 2013 também ficaram conhecidas como Manifestações dos 20 centavos e Manifestações de Junho.

que envolveram milhares de pessoas nas cinco regiões do país⁶⁹.

Silva (2014) tece um interessante comentário acerca da necessidade de concretização dos movimentos virtuais em ações reais:

Contemplando o intenso fluxo de informação caracterizado pela onipresença e ubiquidade das mídias colaborativas, percebemos que a internet (e em especial, as redes sociais digitais) constitui um espaço propício para a ocorrência de um dado movimento ou manifestação; consiste em um espaço-tempo adequado para os atores sociais se organizarem, estruturarem-se e divulgarem seus objetivos. Contudo, é preciso notar, a eficácia da internet é limitada. Ela não faz o movimento só com cliques e trocas de mensagens; depois de estruturada nas redes sociais, é preciso trazer a ação para o mundo presencial, agir organicamente nas ruas, exercitando uma modalidade de comunicação face a face. (SILVA, 2014, p. 5)

Outra forma de mobilização de jovens por meio de redes sociais que vem ocorrendo no Brasil desde de 2013 são os chamados *Rolezinhos*. Diferentemente dos movimentos sociais analisados anteriormente, os *Rolezinhos* não são protestos com reivindicações específicas, mas uma forma de resposta à falta de opções de lazer gratuito nas grandes cidades. (TEIXEIRA; GOMES, 2016)

Outra marcante diferença entre as Jornadas de Junho e os *Rolezinhos*, é que as primeiras tinham como principais atores jovens de classe média que ocupavam as avenidas das cidades, enquanto que os segundos reuniram jovens de periferia que invadiram *shoppings* e centros comerciais. (TEIXEIRA; GOMES, 2016)

Os *Rolezinhos* sofreram duras críticas da mídia e dos lojistas tendo sido associados a *arrastões* e furtos, mas os organizadores dos eventos defendem seu caráter pacífico e sua finalidade de “resposta à opressão”⁷⁰.

Já Teixeira e Gomes (2015) fazem uma análise mais profunda das finalidades dos *Rolezinhos* ao afirmarem que os jovens que participam desses movimentos, ao invadir os paraísos do consumo e cantarolar letras de Funk Ostentação, estariam exaltando o poder de consumo da periferia e negando a condição de trabalhador assalariado que é a eles imposta.

Independente das críticas feitas aos *Rolezinhos* e das divergências acerca de suas finalidades, nota-se que se tratam de reuniões de jovens de periferia organizadas através das

⁶⁹No dia 20 de junho de 2013 ocorreram manifestações em 25 capitais do país que mobilizaram cerca de um milhão de pessoas. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2013/06/1298755-manifestacoes-levam-1-milhao-de-pessoas-as-ruas-em-todo-pais.shtml>>. Acesso em 13 de out. 2016.

⁷⁰Expressão usada por Jefferson Luís, de 20 anos, um dos organizadores de um *Rolezinho* ocorrido no Shopping Internacional de Guarulhos em São Paulo. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2014/01/conheca-historia-dos-rolezinhos-em-sao-paulo.html>>. Acesso em: 13 de out. 2016.

redes sociais, o que demonstra que a internet pode ser utilizada para mobilização das mais diversas camadas sociais, não só das camadas mais abastadas economicamente.

A partir da análise de exemplos da utilização das redes sociais com o intuito de reunir pessoas das mais variadas partes do mundo em torno dos mais variados objetivos, torna-se evidente a importância dessas novas tecnologias no desenvolvimento e na canalização de uma força coletiva transformadora.

Assim, o que se propõe no tópico seguinte deste capítulo é associar o poder das mídias sociais, de transformar indivíduos isolados em uma coletividade mobilizada e atuante, a uma tentativa de reinvenção das entidades sindicais.

4.2 A interação virtual como instrumento de fortalecimento dos sindicatos

Ao longo deste trabalho procurou-se demonstrar a necessidade de transformação do modelo atual de sindicato que se tornou insuficiente para garantir a proteção das mais diversas modalidades de trabalhadores, bem como o potencial que os avanços tecnológicos, em especial as redes sociais, possuem para promover transformações.

Diante dessa análise, o que será proposto agora é a união das novas tecnologias e das entidades sindicais, a fim de que as primeiras sirvam de ferramentas de atualização e melhoramento das segundas.

Almeida (2013) argumenta que a maior parte dos juristas que analisa a crise dos sindicatos aponta como solução a reforma sindical baseada na alteração de artigos constitucionais e legais que tratam desse instituto. Em contrapartida, o mencionado autor defende que são cabíveis mudanças mais imediatas, que não dependeriam da atuação legislativa e que serviriam de ponto inicial para uma necessária reinvenção sindical:

Considerando que o futuro do sindicalismo se encontra em jogo, propomos uma segunda opção, um novo caminho menos sinuoso que, certamente, não resolverá todos os problemas vinculados à crise sindical e ao baixo grau de democratização experimentado por tais entidades, mas que, acreditamos, será capaz de proporcionar grandes avanços ao grau de organização e mobilização dos trabalhadores de forma imediata, por se tratarem de atitudes que já se encontram dentro da atual capacidade possuída pelos sindicatos. Refiro-me ao sindicalismo digital e à adoção de redes sociais como uma nova ferramenta de organização sindical e mobilização social. (ALMEIDA, 2013, p. 3)

Apesar de reconhecer a importância da atualização legislativa relativa à matéria sindical, principalmente com a abolição dos institutos herdados do período corporativista, considera-se adequada a posição do supramencionado autor. Assim entende-se que a reforma

sindical não pode incluir apenas a alteração das leis, deve incluir também a alteração das estruturas sindicais, a fim de que essas se integrem ao mundo virtual e globalizado.

Um possível caminho para a necessária modernização das estruturas sindicais é a utilização de novas tecnologias.

Portanto, ainda que os avanços tecnológicos tenham influenciado algumas mudanças no processo produtivo que foram prejudiciais aos trabalhadores⁷¹, o progresso tecnológico é um fenômeno inevitável que deve ser aproveitado pelas entidades sindicais.

Cabe ressaltar que as criações tecnológicas não são, por si só, benéficas ou maléficas para a sociedade. O que definirá o impacto que uma determinada inovação terá sobre as mais diversas áreas sociais é a forma com que os atores dessas áreas lidam com essa inovação. Portanto, o desenvolvimento tecnológico é inevitável, mas suas consequências podem ser previstas e controladas. Nesse sentido, Neves (1997, p. 27) afirma que:

Avanços tecnológicos, são compreendidos como vitais para o desenvolvimento econômico e social de qualquer sociedade e da humanidade, mas, ressaltando que a tecnologia por si só não resulta em proveito, em benefício para os homens. As consequências provocadas pela tecnologia dizem respeito à escolha, ao uso, às decisões políticas de quem a controla e detém o poder de sua empregabilidade.

Assim, é necessário que as novas tecnologias - de que são exemplos a internet e, consequentemente, as redes sociais - sejam utilizadas de forma a beneficiar os trabalhadores e a sociedade como um todo, respeitando-se sempre os limites constitucionais e legais impostos pelo ordenamento pátrio.

Atualmente, a internet é utilizada pelos mais variados atores sociais. As empresas utilizam o mundo virtual como forma de modernização de sua produção bem como de divulgação de seus produtos, os indivíduos utilizam a internet como ferramenta tanto de lazer quanto de trabalho e até mesmo o Estado⁷² vem utilizando a rede mundial de computadores para facilitar o acesso a informações e direitos pelos cidadãos e para permitir a maior participação destes no implemento de políticas públicas.

⁷¹Como visto no início deste capítulo, são exemplos de consequências prejudiciais aos trabalhadores a redução de postos de trabalho, a fragmentação da classe trabalhista e o desenvolvimento do individualismo exacerbado.

⁷²“Interessante observarmos que, ao contrário do que possa parecer, não se trataria de um ‘desbravamento digital’ a ser realizado pelas entidades sindicais. Na realidade, estamos diante de um caminho já percorrido por inúmeras outras instituições. Por exemplo, há mais de uma década o governo brasileiro já começava a perceber as infinitas possibilidades no atendimento das demandas dos cidadãos por meio de uma utilização estratégica da rede mundial de computadores, surgindo o que conhecemos hoje como governo eletrônico.” (ALMEIDA, 2013, p. 4)

Logo, os sindicatos, na posição de atores sociais que visam a interação e a união dos trabalhadores, não podem ficar alheios a essa nova tecnologia que se tornou inerente à vida em sociedade.

Todavia, o que vem sendo observado é que as entidades representativas parecem não ter percebido a importância do mundo virtual para a construção de um espírito de coletividade a partir dos debates de temas relevantes, da socialização de informações e do compartilhamento de objetivos. Nesse sentido, Almeida (2013, p.2) afirma que:

[...] percebemos que os sindicatos brasileiros não têm se adaptado muito bem a essa nova realidade, continuando, em sua vasta maioria, à margem dessa revolução digital, pouco atentando para todo o potencial de uma real inclusão digital, de todas as vantagens que podem ser alcançadas por aqueles que utilizam o fluxo da tecnologia da informação a seu favor.

Diante do contexto de crise no qual estão inseridos, é imprescindível que os sindicatos brasileiros se adequem ao novo paradigma tanto da sociedade quanto do mercado de trabalho, paradigma este que tem como componente central a internet, bem como as redes sociais.

Como visto no tópico anterior, as redes sociais são importantes instrumentos de engajamento e transformação social, podendo se tornar valiosas armas para o sindicalismo brasileiro.

Um dos principais efeitos que a utilização de redes sociais pode ter nas entidades representativas é a aproximação e o engajamento dos jovens trabalhadores na luta sindical.

O jovem que ingressa no mercado de trabalho atualmente não presenciou as conquistas sindicais mais expressivas ocorridas nos anos 80 e, como consequência disso, talvez não entenda a real importância dos sindicatos e não possua uma consciência coletiva plenamente desenvolvida.

Além disso, os jovens do século XXI já nascem inseridos em um universo tecnológico⁷³ e individualista, no qual as maiores interações sociais ocorrem no meio virtual, através das redes sociais, *blogs* e aplicativos de mensagens. Por esse motivo, um sindicato que não faz uso dessas ferramentas virtuais não se torna atraente ao olhar dos trabalhadores de pouca idade.

⁷³ Os jovens que ingressam no mercado de trabalho atualmente fazem parte das gerações y e z, conceitos sociológicos que designam aqueles nascidos entre o fim dos anos 70 e o início dos anos 90 (geração y) e entre o início dos anos 90 e os dias atuais (geração z). As gerações y e z não conhecem o mundo sem tecnologia e têm como característica comum a facilidade de acesso à informação decorrente do mundo conectado e globalizado. Disponível em: <<http://sucessojovem.com.br/as-geracoes-x-y-e-z/>>. Acesso em: 15 de out. 2016.

Pela falta de experiência, e consequente falta de qualificação, pode-se dizer que os jovens tendem a encontrar mais dificuldades no mercado de trabalho⁷⁴, necessitando, assim, da proteção dos sindicatos de uma forma mais acentuada. Apesar disso, esses jovens possuem uma menor taxa de sindicalização⁷⁵, quando comparados aos trabalhadores mais maduros.

Campos (2010) afirma que a tarefa de atrair os jovens para o sindicalismo nunca foi simples, mas que ficou ainda mais difícil a partir da reestruturação produtiva sofrida no Brasil a partir da década de 90. O autor defende que, para superar tal dificuldade, “é preciso compreender quem é esse jovem, seus modos de vida e suas perspectivas, para assim, construir as ferramentas mais adequadas para uma estratégia de filiação”. (CAMPOS, 2010, p. 124)

Nesse sentido, entende-se que uma ampla utilização das redes sociais pelos sindicatos seria uma forte estratégia de filiação, uma vez que a linguagem virtual é a forma de comunicação que mais atinge e atrai o público jovem.

Além de possibilitar a maior sindicalização dos jovens trabalhadores, a facilidade de acesso à informação possibilitada pela internet e o enorme número de pessoas alcançado pelos conteúdos divulgados nas redes sociais podem representar uma forma de ampliar o âmbito de abrangência dos sindicatos, incluindo diferentes grupos sociais que não são priorizados pelos modelos de sindicatos tradicionais.

Sobre a ampliação dos grupos sociais protegidos pelos sindicatos, Teixeira e Gomes (2015, p.13) ponderam que:

Essa nova centralidade possibilita a articulação de trabalhadores informais, desempregados, militantes de outros movimentos sociais, impedindo que o sindicato se isole socialmente, possibilitando que este aumente suas alianças e, consequentemente, sua área de influência.

A crítica ao isolamento sindical é bastante pertinente, pois a observância dos direitos trabalhistas ocorre como consequência do fortalecimento dos direitos sociais como um todo. Assim, a fim de garantir o fortalecimento dos direitos sociais e, em especial, dos direitos trabalhistas, os sindicatos devem estar atentos aos interesses de grupos sociais minoritários

⁷⁴Ao se referir à força de trabalho dos jovens Anderson Campos afirma que: “Trata-se de uma força de trabalho mais desqualificada e com menor experiência. Em um mercado de trabalho altamente flexibilizado, o segmento mais frágil torna-se a principal vítima dos mecanismos de precarização: é alvo certo da rotatividade no emprego e da informalidade”. (CAMPOS, 2010, p. 52)

⁷⁵ Anderson Campos (2010) afirma que, segundo dados do IBGE/PNAD, nos anos de 1995 até 2005 a taxa de sindicalização de trabalhadores com até 24 anos cresceu apenas 2%, enquanto que as taxas de sindicalização de outras faixas etárias tiveram crescimentos bem mais expressivos (a faixa de 50 anos e mais cresceu 32%, por exemplo).

como negros, mulheres, imigrantes, jovens, deficientes físicos, homoafetivos... (TEIXEIRA; GOMES, 2015)

Ainda, com o advento das novas tecnologias de comunicação, a fragmentação das empresas, característica do modelo toyotista de produção, que tanto prejudicou o movimento sindical, não parece ser mais tão relevante, pois, apesar dos trabalhadores não estarem mais fisicamente reunidos no ambiente fabril, eles podem estar virtualmente reunidos em redes sociais, em fóruns de discussão e afins.

Entretanto, para que tal reunião virtual efetivamente aconteça, os sindicatos devem perceber a importância do espaço cibernético na atualidade e direcionar sua atuação para esse ambiente.

Tal direcionamento pode ocorrer a partir de ações como o fomento de discussões nas redes sociais, a manutenção de sítios eletrônicos que contenham as principais conquistas e deliberações daquele determinado sindicato, a organização de greves a partir de plataformas virtuais, a criação de um canal de comunicação rápida entre os associados e a cúpula sindical no qual possam ser feitas sugestões, reivindicações, e críticas, por exemplo.

Acerca da necessidade de postura ativa do sindicato em relação ao espaço virtual, Almeida afirma que:

Não basta mais o repasse da informação de modo unilateral, torna-se indispensável a disponibilização de um ambiente que permita aos trabalhadores deixarem seus comentários, críticas ou dúvidas e, não apenas isso; caberá aos sindicatos treinar funcionários para lerem e responderem tais mensagens, interagindo, constantemente, com os trabalhadores. A adoção dessa postura de “presença on-line” fomentará a participação de um maior número de trabalhadores, reconstruindo a necessária relação de proximidade entre representantes e representados. (ALMEIDA, 2013, p. 11)

Além disso, a existência de sítios eletrônicos que contenham informações sobre cada entidade representativa possibilita maior transparência na relação entre sindicato e associado. Uma descrição detalhada de como a receita sindical vem sendo utilizada, por exemplo, permite que a categoria representada acompanhe e fiscalize a atuação dos sindicatos, inibindo, assim, a existência de entidades descomprometidas e garantindo a legitimidade daquelas comprometidas.

Assim, essas ações possibilitam a democratização das entidades sindicais, pois permitem que os associados tenham mais voz dentro das entidades representativas e fazem com que os dirigentes sindicais possam identificar, mais facilmente, quais as verdadeiras reivindicações de seus interessados.

Logo, a utilização de plataformas virtuais permite o aumento da participação dos associados que atualmente parece estar limitada à escolha dos dirigentes no período eleitoral. (ALMEIDA, 2014)

Outra importante função que pode ser atribuída às redes sociais coordenadas pelos sindicatos é a de espaço de denúncia utilizado pelos trabalhadores para indicar abusos cometidos pelo empregador, descumprimentos de transações coletivas de trabalho, más condições laborais, entre outras situações. Tais denúncias possibilitariam a intervenção do sindicato para tomar as medidas cabíveis e sanar eventuais irregularidades.

Além dos benefícios já mencionados, Almeida (2013) apresenta alguns exemplos práticos de como a utilização das redes sociais, e de outras ferramentas virtuais, na rotina das entidades representativas poderá representar melhorias para os trabalhadores.

O primeiro exemplo diz respeito à substituição dos panfletos e jornais informativos distribuídos, comumente, pelos sindicatos, pela comunicação feita através das mídias sociais. Os benefícios trazidos por essa substituição seriam a redução do custo de produção desses panfletos, a maior interação possibilitada pelas mídias sociais que permitem que os trabalhadores comentem as informações divulgadas e a inibição de práticas anti-sindicais por parte dos empregadores que, muitas vezes, desenvolvem estratégias para frustrar essa distribuição de folhetins no ambiente empresarial.

Outro exemplo de melhoria seria o fortalecimento das relações interpessoais dos trabalhadores, uma vez que estes manteriam contato não somente no ambiente laboral, local que muitas vezes não permite a plena convivência entre os trabalhadores, mas também nas redes sociais, ambientes próprios de comunicação, participação e inclusão.

Além disso, as redes sociais permitem a comunicação em qualquer horário e em qualquer localidade, fazendo com que barreiras como diferentes locais de trabalho ou diferentes escalas laborais não mais impedissem a interação dos trabalhadores com seus colegas ou com o sindicato. A facilidade de comunicação independentemente da distância traz benefícios para a aproximação de membros, principalmente, de Federações e Confederações que possuem âmbito de representação regional e nacional, respectivamente.

Ainda, como consequência da facilidade de divulgação de informações e do amplo acesso possibilitado pelas redes sociais, pode ser desenvolvido um “sentimento de camaradagem que ultrapassa as barreiras do próprio sindicato” (ALMEIDA, 2013, p. 9),

unindo pessoas até mesmo de categorias diferentes e encorajando a troca de experiências entre as diferentes entidades representativas.

Neste contexto, a utilização de comunidades virtuais possibilitaria o desenvolvimento do sentimento de coletividade entre os trabalhadores, uma vez que todos teriam igualdade de voz nas plataformas virtuais. Tal isonomia poderia facilitar a convivência de trabalhadores terceirizados e estáveis em um mesmo sindicato, uma vez que a condição de inferioridade geralmente atribuída ao terceirizado seria mitigada.

Finalmente, Almeida (2013) afirma que o estreitamento das relações entre sindicatos e associados ocasionado pelas novas tecnologias ajudaria a desenvolver uma maior confiança dos trabalhadores acerca do grau de engajamento das entidades sindicais.

Os benefícios apontados pelo referido autor são bastante promissores, entretanto, é importante frisar que, após a implementação das novas tecnologias à realidade sindical, caberá aos trabalhadores participar ativamente desse universo virtual bem como caberá aos sindicatos o comprometimento com a promoção da interação virtual de forma plena. Apenas dessa forma as transformações propostas realmente se concretizarão.

Ressalta-se, ainda, que, para que a utilização das redes sociais tenha efeitos positivos, a divulgação de conteúdos pelos sindicatos em suas respectivas mídias virtuais deve ser feita com extrema responsabilidade, respeitando-se sempre os preceitos constitucionais e legais bem como os princípios basilares do Direito do Trabalho.

Logo, acredita-se que a utilização de novas tecnologias como as redes sociais poderia representar a modernização e o empoderamento das entidades sindicais, a partir do fortalecimento do espírito de união entre os trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho procurou-se demonstrar a importância da atuação sindical, tanto do ponto de vista histórico, como fonte formal e material do Direito do Trabalho, quanto do ponto de vista atual, a partir da análise das várias funções que o sindicato desempenha visando melhorar as condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida do trabalhador.

Entretanto, buscou-se evidenciar também que, apesar de sua essencialidade para a proteção dos trabalhadores, o ser coletivo obreiro atravessa um contexto de crise concretizado pela redução das melhorias trazidas pelos seres coletivos, decréscimo nas taxas de sindicalização e enfraquecimento do movimento grevista.

Foram apresentados alguns fatores como possíveis responsáveis pela redução de legitimidade e representatividade dos sindicatos. Sem a pretensão de esgotar todos os responsáveis pela crise do sindicalismo, foram analisados fenômenos como a reestruturação produtiva, concretizada pela transição do modelo de produção taylorista-fordista para o toyotista e pelo advento do neoliberalismo em detrimento do Estado de Bem Estar Social; a busca excessiva pelo mercado informal de trabalho como consequência da insuficiência de empregos no mercado formal; a expansão do fenômeno da terceirização nas suas modalidades interna e externa; e, finalmente, a unicidade sindical prevista na Constituição de 1988 que inibe o exercício da plena liberdade de associação.

A partir da análise desses fatores conclui-se que as barreiras que impedem a efetiva atuação dos sindicatos atualmente refletem a dificuldade no desenvolvimento de uma consciência coletiva pela sociedade. As transformações sofridas pelo capitalismo acarretaram a fragmentação das ocupações já existentes e o advento de novas modalidades de ocupação, fazendo com que o espírito de união obreira fosse enfraquecido.

Além disso, o desemprego estrutural acarretado pelo enxugamento das empresas, pela mecanização da produção e pela flexibilização dos direitos trabalhistas dificulta ainda mais o florescimento do sentimento de solidariedade e união entre os trabalhadores, uma vez que esses enxergam uns aos outros como ameaças ao seu posto de trabalho e não como colegas que compartilham a mesma exploração. A existência de formas de trabalho precárias como a informalidade e a terceirização acirra ainda mais a atmosfera de competição entre os trabalhadores.

Aliados a esses fatores que impedem a construção de um espírito de classe, estão os institutos legais herdados do período autoritário e que foram mantidos pela Constituição de 1988. A presença de tais institutos faz com que a crise de representatividade e legitimidade

dos sindicatos se intensifique, pois, muitas vezes permitem a sobrevivência de sindicatos não comprometidos com os interesses de seus representados.

Entretanto, a partir desse breve estudo é adequado concluir que uma mera reforma legislativa que excluísse do ordenamento tais resquícios do autoritarismo não seria suficiente para resgatar o papel sindical de protagonista de transformações sociais. Essa conclusão se justifica pelo fato de a perda de força dos sindicatos tem como causas não só fatores legais internos, mas fatores externos como a transformação do modo de produzir da sociedade capitalista.

Assim, faz-se necessária uma reinvenção do modelo sindical existente, tornando-o mais democrático, mais autônomo e mais atento aos interesses dos diversos grupos sociais, empregados ou não, que necessitam de sua proteção.

Teixeira e Gomes (2015)⁷⁶ denominam de “sindicalismo cosmopolita” essa nova forma de sindicato que se preocupa com a inclusão social, cultural, política e econômica de todos os indivíduos, não só dos empregados, mas também de grupos sociais marginalizados. O sindicato cosmopolita é, ainda, republicanista e internacionalista, pois busca a construção de uma consciência coletiva internacional, a fim de promover a conquista e a expansão de direitos trabalhistas, mas também dos direitos sociais em geral.

Assim, para que essa reinvenção sindical seja possível, o que se propõe é a utilização das redes sociais como forma de integração e mobilização dos trabalhadores em torno da causa sindical, uma vez que essas já se mostraram ferramentas extremamente eficientes no engajamento da sociedade em situações como “Primavera Árabe”, “Movimento dos Indignados”, “Occupy Wall Street”, “Jornadas de Junho” e “Rolezinhos”.

Como já exposto, acredita-se que as redes sociais podem representar o maior engajamento dos jovens na luta sindical, a ampliação do âmbito de abrangência dos sindicatos incluindo diferentes grupos sociais que não são priorizados pelo modelo sindical tradicional, a mitigação da fragmentação dos trabalhadores a partir de sua reunião no campo virtual, a democratização das entidades representativas a partir da maior participação dos associados facilitada pela interação virtual, a maior integração entre sindicatos de diferentes localidades, beneficiando o desempenho de Federações e Confederações e, até mesmo, possibilitando a atuação internacional dos sindicatos, entre inúmeros outros benefícios.

⁷⁶As autoras utilizam a terminologia presente na obra: SANTOS, Boaventura de Souza; COSTA, Hermes Augusto. **Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário**. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005, p. 21-75.

Entretanto, ressalta-se que a inclusão do sindicalismo no mundo digital não é medida suficiente para solucionar inteiramente a crise de legitimidade e representatividade na qual este instituto está inserido, mas entende-se que é uma maneira de amenizar as consequências dessa crise, uma vez que poderia representar o aumento do interesse e da adesão da população ao sindicalismo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. As redes sociais como uma nova ferramenta de organização e democratização sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, v. 39, n. 151. p. 155-175. maio/jun. 2013

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. **Rev. Katál**, Florianópolis, v. 12, n. 2. p. 188-197. jul./dez. 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ARAUJO, Daniel Teixeira da Costa. **Occupy Wall Street e a crítica à representação política americana.** 2011. Disponível em: <http://www.pucminas.br/imagedb/conjuntura/CNO_ARQ_NOTIC20120117150026.pdf?PHPSESSID=9787a3b1e70db8e27538927fc3299251>. Acesso em: 15 de out. 2016.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. Repensando o sindicato sob a ótica da globalização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 31, n. 61. p. 197-202. jan./jun. 2000.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**(Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 de out. de 2016.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**(Promulgada em 05 de outubro de 1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 de out. de 2016.

CAMPOS, Anderson. **Juventude e Ação Sindical:** crítica ao trabalho indecente. Rio de Janeiro: Letra e Imagem, 2010.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Informalidade cresce junto com aumento do desemprego, aponta IBGE.** Disponível em: <<http://www.cut.org.br/noticias/informalidade-cresce-junto-com-aumento-do-desemprego-aponta-ibge-6721/>> Acesso em 20 de out. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego:** entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

DIEESE. Ciência, Tecnologia e Inovação e os Trabalhadores. **Nota técnica**, São Paulo, n. 89, mai. 2010. 18 p. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notaTec89CienciaTecnologiaInovacaoTrabalha dores.pdf>>. Acesso em: 15 de out. 2016>. Acesso em: 15 out. 2016.

ECONOMIA NET. **Teoria Keynesiana**. Disponível em: <http://www.economiabr.net/teoria_escolas/teoria_keynesiana.html>. Acesso em: 7 de out. 2016.

EL PAÍS. **As marcas do 15-m**: os indignados espanhóis e os partidos políticos. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2016/05/16/opinion/1463423568_540429.html>. Acesso em: 15 de out. 2016.

ESTUDO PRÁTICO. **Consenso de Washington**. Disponível em: <<http://www.estudopratico.com.br/consenso-de-washington-objetivos-regras-e-o-brasil/>> Acesso em 8 de out. 2016.

FERNANDES, Florestan. **Jornadas de junho e revolução brasileira**. Disponível em: <<http://interessenacional.com/index.php/edicoes-revista/jornadas-de-junho-e-revolucao-brasileira/>>. Acesso em 14 out. 2016.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Manifestações levam 1 milhão de pessoas às ruas em todo país**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2013/06/1298755-manifestacoes-levam-1-milhao-de-pessoas-as-ruas-em-todo-pais.shtml>>. Acesso em 13 de out. 2016.

FREITAS, Maria Cecília Weigert Lomelino de. A crise do sindicalismo brasileiro e a reforma sindical. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 34, n. 63. p. 399–427. jul./dez., 2009. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_nXqtnZ2LOMJ:www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do%3Fevento%3DBaixar%26idArquivoAnexadoPlc%3D1610238+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 20 set. 2016

G1. **Analistas comparam protestos no Brasil a ‘occupy Wall Street’**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2013/06/analistas-comparam-protestos-no-brasil-occupy-wall-street.html>>. Acesso em: 15 de out. 2016.

G1. **Conheça a história dos ‘rolezinhos’ em São Paulo**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2014/01/conheca-historia-dos-rolezinhos-em-sao-paulo.html>>. Acesso em: 13 de out. 2016.

GUIA DO ESTUDANTE. **Primavera árabe** – resumo. Disponível em: <<http://guiadoestudante.abril.com.br/estudo/primavera-arabe-resumo/>>. Acesso em 12 de out. 2016.

HEINEN, Lenir. O sindicalismo no Brasil. **Revista eletrônica**: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 8, n. 137. p. 44-65. abr. 2012.

HENRIQUE, Virgínia Leite. Alguns apontamentos sobre a greve que, aliás, não custa caro. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 12, p. 31-39, 2009.

INDÚSTRIA HOJE. **O conceito de sistema just in time**. Disponível em: <<http://www.industriahoje.com.br/o-conceito-do-sistema-just-in-time>>. Acesso em: 7 de out. 2016.

LAIMER, Adriano Guedes. **O Novo Papel dos Sindicatos**. São Paulo: LTr. 2003.

MARTINEZ, Luciano. A contribuição sindical obrigatória como conduta violadora da liberdade sindical individual negativa. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 62, p. 20-37, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical (in memorian)**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

NEVES, Magda de Almeida. As transformações no mundo do trabalho: crise e desafios. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 27, n. 57. p. 25-33. jul./dez. 1997.

PORTAL BRASIL. **Pesquisa revela que mais de 100 milhões de brasileiros acessam a internet**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/ciencia-e-tecnologia/2016/09/pesquisa-revela-que-mais-de-100-milhoes-de-brasileiros-acessam-a-internet>>. Acesso em: 11 de out. 2016

RECUERO, Raquel. **Redes Sociais na internet**. Coleção Cibercultura. Porto Alegre: Sulina, 2009.

RUFINO, Airtiane; TABOSA, Hamilton Rodrigues; NUNES, Jefferson Veras. **Redes sociais: surgimento e desenvolvimento dos micro-bloggings**. Disponível em <<http://www.infobrasil.inf.br/userfiles/26-05-S1-3-68061-Redes%20Sociais>> v. 281. p. 29. 2010. Acesso em 15 out. 2016.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SILVA, Irley David Fabricio da. **Importância das redes sociais nos protestos urbanos, da rede às ruas**. III Anais do Evidosol/Ciltec-online. v. 3, n.1. 2014. Disponível em: <http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/anais_linguagem_tecnologia/article/view/5806>. Acesso em: 15 de out. 2016.

SILVA, Sidartha Sória e. **Reestruturação produtiva, crise econômica e os rumos do sindicalismo no Brasil**. Brasília: Fundação Milton Campos, Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras, 2001.

STURMER, Gilberto. O sindicalismo e os direitos sociais. **NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v.30, n.1. p.75-85. 2010.

SUCESSO JOVEM. **As gerações x, y e z e suas características | Qual sua geração?** Disponível em: <<http://sucessojovem.com.br/as-geracoes-x-y-e-z/>>. Acesso em: 15 de out. 2016.

TAVARES, Viviane Brunelly Araújo Tavares. **O papel das redes sociais na primavera árabe de 2011: implicações para a ordem internacional.** Disponível em: <<http://www.mundorama.net/2012/11/06/o-papel-das-redes-sociais-na-primavera-arabe-de-2011-implicacoes-para-a-ordem-internacional-por-viviane-brunelly-araujo-tavares/>>. Acesso em 08 out. 2016

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GUERRA, Giovanni Antônio Diniz. **Origem, evolução e crise do sindicalismo.** In: Teixeira, Érica F.; GUERRA, Giovanni A. D. (coordenadores). (Org.). *Direito do Trabalho*. 1ed. Belo Horizonte: FUMARC, 2013, v. 1, p. 7-28

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GOMES, Máira Neiva. **Funk, Rolezinho e Sindicalismo: Como os Movimentos de Juventude Podem Auxiliar o Movimento Sindical a Readquirir Legitimidade no Século XXI.** Revista digital Magister, 02/05/2016. Qualis B 1. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_27129881_FUNK_ROLEZINHO_E_SINDICALISMO_COMO_OS_MOVIMENTOS_DE_JUVENTUDE_PODEM_AUXILIAR_O_MOVIMENTO_SINDICAL_A_READQUIRIR_LEGITIMIDADE_NO_SECULO_XXI.aspx>. Acesso em 24 out. 2016.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GOMES, Máira Neiva. Movimento sindical e os avanços tecnológicos: enfraquecimento ou novos espaços para criação da consciência coletiva?. **Revista Fórum Trabalhista**, Belo Horizonte, v. 4, n. 17. p. 79-91. abr./jun. 2015.

VIANA, Márcio Túlio. O Direito, a química e a realidade sindical. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 59. p. 49-51. jan./jun. 1999.

VIANA, Márcio Túlio. **O Sindicato e a proteção ao emprego.** In: Tarcio J. Vidotti; Francisco A. da Motta Peixoto Giordani. (Org.). *Direito Coletivo do Trabalho em Uma Sociedade Pós-Industrial*. São Paulo: LTr, 2004. v. @. p. 343-357.